

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

“Alma Máter del Magisterio Nacional”

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente de la
Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac**

Presentada por

Neyma ZAVALETA APAZA

Asesor

Rubén José MORA SANTIAGO

Para optar al Grado Académico de
Maestro en Ciencias de la Educación
con mención en Gestión Educacional

Lima - Perú

2021

**Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente de la
Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac**

A Dios, a mis padres y a todas las personas que de alguna manera me apoyaron para cumplir mis objetivos.

Reconocimiento

A Dios por iluminar y guiar mi camino.

A las autoridades de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” y a los docentes la escuela de posgrado de la UNE por haberme dado la oportunidad de formarme en sus aulas.

Al Dr. Rubén José Mora Santiago, por los sabios consejos impartidos, durante la revisión de esta investigación y sus importantes contribuciones como asesor del presente trabajo.

Asimismo, mi reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de esta investigación.

Tabla de Contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimiento	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1. Determinación del Problema	1
1.2. Formulación del Problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.	2
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general.	3
1.3.2. Objetivos específicos.	3
1.4. Importancia y Alcances de la Investigación	3
1.4.1. Importancia.	3
1.4.1.1. Aporte teórico.	4
1.4.1.2. Aporte metodológico.	4
1.4.1.3. Aporte práctico o social.	4
1.4.2. Alcances de la investigación.	5
1.5. Limitaciones de la Investigación	5

Capítulo II. Marco Teórico.....	6
2.1. Antecedentes del Estudio	6
2.1.1. Antecedentes nacionales.	6
2.1.2. Antecedentes internacionales.	8
2.2. Bases Teóricas	11
2.2.1. Satisfacción laboral.	11
2.2.1.1. Definición de satisfacción laboral.....	11
2.2.1.2. Teorías de la satisfacción laboral.....	12
2.2.1.2.1. Teoría del ajuste en el trabajo.....	12
2.2.1.2.2. Teoría de la discrepancia de Locke.	13
2.2.1.2.3. Teoría del grupo de referencia social.	14
2.2.1.2.4. Teoría de los eventos situacionales.	15
2.2.1.3. Importancia de la satisfacción laboral.	16
2.2.1.4. Tipos de satisfacción laboral.....	18
2.2.1.5. Dimensiones de la satisfacción laboral.	19
2.2.1.5.1. Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales.....	19
2.2.1.5.2. Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos.	20
2.2.1.5.3. Dimensión 3: Políticas administrativas.	20
2.2.1.5.4. Dimensión 4: Relaciones sociales.	21
2.2.1.5.5. Dimensión 5: Desarrollo personal.	22
2.2.1.5.6. Dimensión 6: Desempeño de tareas.	22
2.2.1.5.7. Dimensión 7: Relación con la autoridad.	23
2.2.2. Compromiso organizacional.	23
2.2.2.1. Definición de compromiso organizacional.	23
2.2.2.2. Características del compromiso organizacional.	24

2.2.2.3. Importancia del compromiso organizacional.....	25
2.2.2.4. Modelo multidimensional del compromiso organizacional.....	27
2.2.2.5. Construcción del compromiso organizacional.....	28
2.2.2.6. Dimensiones del compromiso organizacional.....	30
2.2.2.6.1. Dimensión 1: Compromiso afectivo.....	30
2.2.2.6.2. Dimensión 2: Compromiso normativo.....	31
2.2.2.6.3. Dimensión 3: Compromiso de continuidad.....	31
2.3. Definición de Términos Básicos.....	33
Capítulo III. Hipótesis y Variables	34
3.1. Hipótesis	34
3.1.1. Hipótesis general.....	34
3.1.2. Hipótesis específicas.....	34
3.2. Variables.....	34
3.2.1. Variables X. Satisfacción laboral.....	34
3.2.2. Variable Y. Compromiso organizacional.....	35
3.2.3. Operacionalización de las variables.....	35
Capítulo IV. Metodología	36
4.1. Enfoque de Investigación	36
4.2. Tipo de Investigación	36
4.3. Diseño de Investigación	37
4.4. Método.....	37
4.5. Población y Muestra	38
4.5.1. Población.....	38
4.5.2. Muestra.....	38
4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	39
4.6.1. Técnica de recolección de datos.....	39

4.6.2. Instrumentos de recolección de información.	39
4.7. Tratamiento Estadístico de los Datos	41
Capítulo V. Resultados.....	42
5.1. Validez y Confiabilidad de Instrumentos	42
5.1.1. Validez.	42
5.1.2. Confiabilidad.....	43
5.2. Presentación y Análisis de Resultados	44
5.2.1. Análisis descriptivo.....	44
5.2.1.1. Descripción de la variable y dimensiones: Satisfacción laboral.....	44
5.2.2.2. Descripción de la variable y dimensiones: Compromiso organizacional.	52
5.2.2. Análisis inferencial.....	56
5.2.2.1. Prueba de normalidad.	56
5.2.2.2. Contrastación de hipótesis.	57
5.3. Discusión de los Resultados	61
Conclusiones.....	64
Recomendaciones	65
Referencias	66
Apéndices	70
Apéndice A. Matriz de Consistencia	71
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación.....	73
Apéndice C. Base datos de Prueba de Confiabilidad de los Instrumentos	78
Apéndice D. Base de Datos	80
Apéndice E. Juicio de Expertos.....	87

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de las variables.	35
Tabla 2. Baremos de la variable satisfacción laboral	40
Tabla 3. Baremos de la variable compromiso organizacional.....	41
Tabla 4. Validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos	42
Tabla 5. Valores de los niveles de validez.....	42
Tabla 6. Estadístico de fiabilidad de los instrumentos	43
Tabla 7. Rango de la magnitud de confiabilidad	43
Tabla 8. Niveles de la variable satisfacción laboral	44
Tabla 9. Niveles de la dimensión condiciones físicas y/o materiales.....	45
Tabla 10. Niveles de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos.....	46
Tabla 11. Niveles de la dimensión políticas administrativas.....	47
Tabla 12. Niveles de la dimensión relaciones sociales.....	48
Tabla 13. Niveles de la dimensión desarrollo personal	49
Tabla 14. Niveles de la dimensión desempeño de tareas	50
Tabla 15. Niveles de la dimensión relación con la autoridad	51
Tabla 16. Niveles de la variable compromiso organizacional.....	52
Tabla 17. Niveles de la dimensión compromiso afectivo.....	53
Tabla 18. Niveles de la dimensión compromiso normativo	54
Tabla 19. Niveles de la dimensión compromiso de continuidad.....	55
Tabla 20. Prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov para ambas variables ...	56
Tabla 21. Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.....	57
Tabla 22. Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo.....	58
Tabla 23. Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo	59
Tabla 24. Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad.....	60

Lista de Figuras

Figura 1. Niveles de la variable satisfacción laboral	44
Figura 2. Niveles de la dimensión condiciones físicas y/o materiales	45
Figura 3. Niveles de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos	46
Figura 4. Niveles de la dimensión políticas administrativas	47
Figura 5. Niveles de la dimensión relaciones sociales	48
Figura 6. Niveles de la dimensión desarrollo personal.....	49
Figura 7. Niveles de la dimensión desempeño de tareas	50
Figura 8. Niveles de la dimensión relación con la autoridad.....	51
Figura 9. Niveles de la variable compromiso organizacional	52
Figura 10. Niveles de la dimensión compromiso afectivo	53
Figura 11. Niveles de la dimensión compromiso normativo.....	54
Figura 12. Niveles de la dimensión compromiso de continuidad	55

Resumen

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac. Se realizó la investigación bajo el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional con diseño no experimental, la muestra estimada fue no probabilística y estuvo conformada por 85 docentes a quienes se les suministró el cuestionario de satisfacción laboral de 28 ítems y el cuestionario del compromiso organizacional de 22 ítems utilizando la técnica de la encuesta. Se concluyó, que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,744.

Palabras claves: Satisfacción laboral, compromiso organizacional.

Abstract

The objective of this thesis was to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the teaching staff of the Educational Institution No. 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac. The research was carried out under a quantitative approach, of a correlational type with a non-experimental design; the estimated sample was non-probabilistic and consisted of 85 teachers who were given the 28-item job satisfaction questionnaire and the 22-item organizational commitment questionnaire. Items using the survey technique. It was concluded that there is a direct and significant relationship between job satisfaction and the organizational commitment of the teaching staff of the Educational Institution No. 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; since the level of significance calculated is $p < 0.05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 0.744.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment.

Introducción

Esta investigación titulada Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac, ha sido elaborada con el propósito de determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac. El conocimiento y la ejecución de estos temas son fundamentales en toda entidad organizada y muy en especial en una institución educativa.

Este estudio sirve como un aporte en la búsqueda de nueva información y conocimiento del funcionamiento interno de una organización educativa, asimismo nos puede servir como un referente en las proyecciones, de manera anticipada, a la identificación de las dificultades que se le pueden presentar a toda organización educativa, de tal manera que estas puedan ser superadas reduciendo esfuerzos y problemas innecesarios. Con el propósito de mostrar de manera secuencial y ordenada la estructura de esta investigación, se ha dividido, para su mejor comprensión, en cinco capítulos.

A continuación, se detalla cada uno de estos.

En el capítulo I, se trata todo referente al planteamiento del problema, tales como la determinación y la formulación del problema; también se plantean los objetivos, la importancia, los alcances y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II, se estudia el marco teórico en sus tres aspectos: los antecedentes del estudio, las bases teóricas en la que se estudia la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes. Asimismo, se presenta la definición de términos básicos.

En el capítulo III, se formula las hipótesis y se determinan las variables y dentro de esta última se realizan la identificación y la operacionalización de las variables.

En el capítulo IV, se aborda la metodología de la investigación, el enfoque, tipo, el diseño, la población, la muestra, las técnicas, los instrumentos y el tratamiento estadístico de esta investigación.

En el capítulo V, se muestra la validez y confiabilidad de los instrumentos, presentación, análisis y la discusión de los resultados.

La tesis culmina con las conclusiones, recomendaciones, referencias, apéndice y matriz. De esta manera, el esfuerzo de la realización de esta investigación queda aquí plasmado.

La Autora

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Determinación del Problema

En la actualidad en las Instituciones educativas de nuestro país, suelen presentarse diversos problemas de carácter interpersonal, administrativo, ambiental, logístico, funcional, infraestructural y direccional, los que en su conjunto representan una determinada satisfacción laboral. Cuando ésta se deteriora, las condiciones para un adecuado desarrollo de las actividades laborales no existen, provocando diversos conflictos, competitividad irracional, tensiones y muchos otros aspectos que contaminan el ambiente de trabajo, eliminan la posibilidad de una buena coordinación e impiden el desarrollo de una comunicación fluida como un factor de mucha importancia para promover la unidad y el compromiso institucional.

En el contexto de la institución educativa N°7102 San Francisco de Asís, se observa docentes que no logran descifrar cuales son los objetivos que se pretenden alcanzar, no se ven como parte de una institución con una visión y misión por cumplir, sino consideran al ambiente como un espacio de trabajo con intereses y objetivos poco comunes; evidenciándose una deficiente actitud de compromiso institucional.

La psicología laboral considera que un ambiente de trabajo agradable influye de manera positiva las reacciones, conducta y sentimientos de los empleados hacia su espacio laboral. Esta disciplina señala algunos factores de influencia: la manera en que el trabajador percibe su ambiente laboral, el valor que atribuye a los resultados que espera de sus esfuerzos, el uso de diferentes metodologías o estrategias de trabajo que le conducirán a determinados resultados; los cuales influyen también sobre su desempeño laboral y actitudes hacia la institución; estos factores se podrían tomar como punto de partida para establecer el compromiso institucional de los trabajadores de la educación.

Actualmente, en las Instituciones educativas, se puede observar como algunos directores desestiman estos factores, restándole la debida importancia a la mejora del clima organizacional, perjudicando con su actitud el desempeño de sus trabajadores; desterrando la hipótesis de que un clima de trabajo agradable logra comprometer a los individuos en el logro de los objetivos establecidos; que se vería reflejado en el producto final: alumnos mejor educados y docentes más comprometidos en su labor educativa.

Frente a esta situación, es necesario prestar especial atención a los niveles de satisfacción laboral de los docentes para alcanzar el anhelado compromiso de sus participantes hacia el logro de los objetivos de la institución. Esto contribuirá a resaltar la importancia de propiciar climas de trabajo agradable y productivo; propiciando un impacto en la motivación laboral y creando conciencia acerca del papel que desempeñan cada uno de los docentes en la institución y por tanto comprometiéndose cada vez más con su labor educativa.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general.

P_G ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac?

1.2.2. Problemas específicos.

P_{E1} ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac?

P_{E2} ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac?

P_{E3} ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general.

O_G Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

1.3.2. Objetivos específicos.

O_{E1} Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

O_{E2} Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

O_{E3} Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

1.4. Importancia y Alcances de la Investigación

1.4.1. Importancia.

Es importante el presente trabajo de investigación porque pretende aportar de alguna manera al conocimiento de la relación que pueda existir entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Ello se logrará en función de los siguientes aportes:

1.4.1.1. Aporte teórico.

Las definiciones conceptuales referidas a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, se convierten en aportes valiosos de la ciencia para el campo de la Psicología Educativa y de la persona responsable de elaborar el presente estudio.

1.4.1.2. Aporte metodológico.

Desde el punto metodológico permitirá el empleo y diseño de instrumentos y estrategias que podrán ser administrados en estudios similares y de esta manera se espera dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, constituyendo una propuesta metodológica para otros estudios similares.

Asimismo, sirve como una fuente de apoyo dentro del ámbito educativo a fin de tomar en cuenta las diferentes circunstancias de vivencia en la que se desenvuelven los docentes y que la institución tome en cuenta diversas estrategias que consideren adecuadas para favorecer un buen nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional, y de esta manera contribuir a una educación de calidad considerando el aspecto humano y considerando a los docentes como personas únicas y valiosas.

1.4.1.3. Aporte práctico o social.

El presente trabajo de investigación busca demostrar la necesidad de ayudar a desarrollar el compromiso organizacional en los docentes, con el fin de lograr en ellos elevar sus niveles de satisfacción laboral.

En lo educativo, el conocimiento de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional constituyen una gran herramienta para la institución educativa, pues permite identificar los factores claves dentro del proceso de calidad educativa. Además, contribuirá a encaminar la labor institucional, hacia la elaboración y puesta en práctica de estrategias que aborden y solucionen dicha problemática educativa.

1.4.2. Alcances de la investigación.

La investigación será útil para las instituciones educativas de similares características de gestión y contexto educativo; es decir a la comunidad magisterial; y lógicamente al contexto global de la educación en el país. También un alcance temporal en el cual se presenten condiciones similares a las que se presenta en la actualidad.

1.5. Limitaciones de la Investigación

En el proceso de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

Espacial

Se delimitó el estudio, porque abarcó solo a los docentes de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís.

Temporal

El tiempo que se requiere para la revisión de fuentes bibliográficas y la recolección de datos fue limitado. Así como también, la preparación y la aplicación de la encuesta a los docentes, por la carga horaria. Estas limitaciones se superaron, estableciendo horarios especiales para la investigación.

Recursos

Los recursos de financiamiento fueron escasos, ya que el investigador, es quien debe autofinanciarse, sin embargo, se llevó adelante con eventuales apoyos familiares.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes del Estudio

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Hurtado (2019) en su tesis: *Gestión escolar y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2056 José Gálvez de Independencia*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en la Institución Educativa 2056 José Gálvez de Independencia. Se realizó la investigación bajo el enfoque cuantitativo, de tipo correlacional con diseño no experimental, la muestra estimada fue no probabilística y estuvo conformada por 30 personas a quienes se les suministró el cuestionario de la gestión escolar de 15 ítems y el cuestionario del compromiso organizacional de 15 ítems utilizando la técnica de la encuesta. Se concluyó, que existe una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.807) entre gestión escolar y el compromiso organizacional en la Institución Educativa 2056 José Gálvez de Independencia.

Chiara (2018) en su tesis titulada: *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa "Túpac Amaru", Villa María del Triunfo, 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa Túpac Amaru", Villa María del Triunfo, 2018". El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población censal fue de 80 docentes. Se aplicó cuestionarios sobre la satisfacción laboral de la autora Palma (2005) y para el compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen (1991) ambos válidos y confiables para su aplicación a los docentes. Concluyó que la satisfacción laboral se relaciona directa

($Rho=0,712$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa “Túpac Amaru”, Villa María del Triunfo, 2018.

Chuquisengo (2018) en su tesis titulada: *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018*, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018. El estudio fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población censal fue de 80 docentes. Se aplicó cuestionarios sobre la satisfacción laboral de la autora Palma (2005) y para el compromiso organizacional de los autores Meyer y Allen (1991) ambos válidos y confiables para su aplicación a los docentes. Concluyó que la satisfacción laboral se relaciona directa ($Rho=0,753$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

Chunga (2017) en su tesis titulada: *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017. La metodología empleada, contempla un nivel básico, no experimental, de diseño correlacional, transversal, considera como campo muestral a 110 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017. Para medir las variables de estudio: Satisfacción laboral y compromiso organizacional, se aplicó dentro de la técnica de la encuesta, dos cuestionarios que obtuvieron rigor científico a través de la validación por el juicio de expertos y la confiabilidad a través de la prueba piloto a un grupo de docentes. El enfoque que se asume es el cuantitativo, donde se emplea el método hipotético deductivo como método general de investigación. Para determinar el

nivel de correlación entre las variables se emplea la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a que las variables de estudio son de naturaleza cualitativa. La conclusión permite comprobar la hipótesis planteada, dando como resultado que existe una relación positiva alta y ($r = ,730$) significativa ($p\text{valor} = ,000 < 0.01$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017.

2.1.2. Antecedentes internacionales.

Salazar (2018) en su estudio: *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*, tuvo como objetivo identificar si la variable de satisfacción laboral tiene relación e influencia sobre la variable de compromiso organizacional. El estudio tiene el carácter de cuantitativo porque recopila las percepciones de los empleados en su contexto laboral, respecto a los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Para la medición de la satisfacción laboral se utilizó el cuestionario S20/23, de Josep Meliá y José Peiró, mientras que para la evaluación del compromiso se aplicó el cuestionario TCM Employee Commitment, de John Meyer y Natalie Allen; las encuestas se efectuaron a una muestra de 290 colaboradores, mediante la plataforma de Google Drive. Para determinar la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, se utilizó la prueba del ji-cuadrado. Concluyó que el nivel de satisfacción laboral, para el año 2017 es del 70,96%; mientras que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%. Además, se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional, es decir que el personal que tiene satisfacción laboral, tiende a encontrarse comprometido con la organización.

Manzano (2017) en su investigación: *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo*

Domingo de Guzmán, Quito, tuvo como objetivo analizar la dinámica institucional al interior de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán (UESDG), con especial atención en las funciones y procesos que viven los docentes para identificar el sentido de pertenencia y su articulación con el compromiso organizacional. La investigación fue de tipo cualitativo con una población de 50 docentes tomando en cuenta los elementos propios tanto del compromiso organizacional como del sentido de pertenencia para la elaboración de la encuesta. Concluyó que existe diferencias entre los tipos de compromiso organizacional, dependiendo del género, edad, años de vinculación a la institución y categoría profesional de los profesores y del nivel de sentido de pertenencia por parte de los docentes. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto en los procesos.

Ramos (2017) en su estudio: *Cultura trabajo – familia y compromiso organizacional en trabajadores de la unidad educativa Isabel de Godín de la ciudad de Riobamba. Un enfoque de género*, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la cultura trabajo-familia entendida como la percepción que tienen los colaboradores respecto al apoyo recibido por la organización para la integración de su vida laboral y personal y el compromiso organizacional descrito como el vínculo entre el trabajador y su organización en los trabajadores de la unidad educativa Isabel de Godín de la ciudad de Riobamba. El trabajo es un estudio de tipo cuantitativo con un alcance descriptivo y correlacional en el que se aplicó el cuestionario de cultura trabajo-familia de Thompson, Beauvais & Lyness (1999) y el cuestionario de compromiso organizacional de Allen & Meyer (1991). Se contó con la participación de los 182 trabajadores, el 39,56% fueron hombres y el 61,54% mujeres. Los resultados indican que un 92,3% de los encuestados presentan niveles bajos de conflictividad, mientras que un 7,7% muestra niveles medios;

además, que un 5,5% tienen un bajo nivel de compromiso organizacional, un 67,0 % un nivel medio mientras que un 27,5% un nivel alto. No se encontraron diferencias significativas entre género. Concluyó que el comportamiento organizacional se correlaciona con la cultura trabajo-familia $r= 0,639$; $p < 0,01$. Además, la cultura trabajo-familia es un factor determinante que explica el 40,8% de los cambios de la varianza del comportamiento organizacional.

Alcon (2014) en su tesis titulada: *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector caño nuevo del municipio Tinaquillo, estado Cojedes*. Valencia-Venezuela: Universidad De Carabobo. Tesis de maestría.

Concluyó lo siguiente: Con relación a las habilidades conceptuales que posee el director, se evidenció debilidades en cuanto a la responsabilidad para ejercer el cargo, a la productividad de su gestión, a la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones gerenciales; En relación a las habilidades técnicas del gerente de la Institución mencionada, se evidenció a través de los resultados que tiene poca comunicación con el personal que está bajo su cargo, la toma de decisiones no se realiza de forma consensuada y no existe un verdadero trabajo en equipo dentro de la organización que garantice un buen desempeño laboral de los docentes; Con respecto a las habilidades humanas, se demostró que el gerente educativo no emplea la motivación como un factor importante en la labor del personal, además no posee sentido de pertenencia con la institución, y no utiliza la sinergia, ya que la productividad alcanzada por un equipo es mayor que la suma de los trabajos individuales. Las habilidades gerenciales tienen gran relevancia en el desempeño laboral de los docentes, ya que la gestión del gerente y el buen uso que haga de sus habilidades garantiza el interés, la motivación y el compromiso del personal en el cumplimiento de sus funciones.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Satisfacción laboral.

2.2.1.1. Definición de satisfacción laboral.

Según el punto de vista de Robbins y Judge (2013) la satisfacción laboral expone un sentimiento positivo que emerge de la evaluación de las características de un puesto de trabajo.

En tanto que Newstrom (2011) explicó que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad de trabajo. Entonces, la satisfacción laboral tiene relación estrecha con los sentimientos que cada trabajador tiene acerca de su puesto de trabajo, por eso si se siente a gusto en la organización, es posible que produzca más y de mejores frutos, aun en los momentos complicados.

Para Gamboa (2010) la satisfacción laboral es una resultante afectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo que este desempeña, como resultado final de la interacción dinámica de las incitaciones del empleado y las necesidades humanas.

En particular Chiang (2010) asevera que la satisfacción laboral es la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, estas pueden estar relacionadas con facetas específicas o con el trabajo en general.

De acuerdo con Rodríguez (2009) la satisfacción laboral es la medida en que son satisfechas las necesidades del trabajador y el grado en que ve realizada sus diferentes aspiraciones en su puesto de trabajo, sean ya de tipo social, personal, económico o higiénico. Sabemos que un estado de necesidad lleva normalmente a la acción; es decir a la búsqueda de soluciones. Esta es la relación entre satisfacción laboral, motivación y conducta o acción.

Palma (2006) citado en Ruíz (2014) aseveró que la satisfacción laboral es la actitud que tiene el trabajador hacia su mismo trabajo y en función de aspectos enlazados como posibilidades de desarrollo personal, beneficios laborales y remunerativos que recibe, las políticas administrativas, relaciones con otros miembros de la organización y las relaciones con la autoridad, condiciones físicas y materiales que faciliten su tarea y desempeño de tareas, de trabajo de la persona. Si bien existen disimilitudes individuales importantes en lo que los empleados quieren de un trabajo, también existen amplias similitudes respecto de lo que desean entre ellos.

2.2.1.2. Teorías de la satisfacción laboral.

Entre las teorías principales que explican la satisfacción laboral, figuran: teoría del ajuste en el trabajo, teoría de la discrepancia de Locke, teoría del grupo de referencia social y teoría de los eventos situacionales.

2.2.1.2.1. Teoría del ajuste en el trabajo.

Esta teoría está enfocada en la interacción entre el ambiente y el individuo. Por lo que Dawis y Lofquist (1984, citados en Ferrero, 2011) indicaron que el cimiento de la misma es el concepto de correspondencias entre el ambiente y el individuo, en este caso hace referencia al ambiente laboral.

Desde esta teoría Peiró y Prieto (1996, citados en Ferrero, 2011) expresaron que el grado de ajuste entre las personas y su ambiente laboral está en función de dos tipos de correspondencia. En primer lugar, el grado en que las personas poseen y proveen las destrezas y habilidades necesarias para cubrir las demandas requeridas por una posición dada, lo que se podría llamar el “resultado satisfactorio”. En segundo lugar, el grado en que el contexto laboral cumple las necesidades y valores de los trabajadores, lo que encamina a la satisfacción desde el punto de vista personal. Se puede decir de esto, que la satisfacción

se origina del grado en que el contexto laboral atiende las necesidades y valores de dichos trabajadores.

Esta teoría posiciona a la satisfacción laboral, o la carencia de ésta como el producto de una diferencia a nivel individual entre las necesidades y valores que el empleado quiere obtener de su trabajo y lo que realmente obtiene.

2.2.1.2.2. Teoría de la discrepancia de Locke.

Parte del planteamiento de que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo; ha de existir una conexión entre los valores personales, la percepción de las posibilidades de consecución de los valores laborales que ofrece el propio trabajo y las necesidades de esa persona.

Para Locke (1984) las necesidades son condiciones necesarias para el bienestar y la supervivencia del individuo. Existen dos grupos principales de necesidades, las psicológicas y las físicas. Los valores son aquellos aspectos que el individuo considera buenos o beneficiosos y que quiere obtener o mantener. En tanto que, las necesidades son innatas y objetivas, los valores son adquiridos y subjetivos. Además, señaló que la satisfacción laboral resulta de la percepción de que un puesto cumple o permite el cumplimiento de valores laborales importantes para la persona, condicionado al grado en que esos valores son coherentes con las necesidades de las personas.

Distinguió además tres elementos relativos a las facetas que son la satisfacción con las facetas, la descripción de las facetas y la importancia de las facetas. La satisfacción con las facetas alude a evaluaciones afectivas de las facetas laborales individuales. Las descripciones de las facetas hacen referencia a percepciones libres de afecto relativas a las experiencias asociadas con aspectos específicos del trabajo. Por último, la importancia de

las facetas se refiere a la importancia personal o el valor que la persona posee respecto a faceta laboral individual.

Haciendo referencia a la definición de discrepancia, hay dos factores subjetivos que son determinantes críticos de la satisfacción laboral. El primero de ellos es la discrepancia entre la cantidad de una faceta particular que la persona siente que tiene en el trabajo y la que le gustaría tener; el segundo factor es el grado de importancia personal o valor que el trabajador asigna a cada faceta del trabajo.

2.2.1.2.3. Teoría del grupo de referencia social.

Esta teoría mantiene que el balance que realiza la persona para determinar la satisfacción laboral tiene como punto de referencia el punto de vista y las características de su grupo o categoría socioeconómica. La idea central es que el individuo tiende a evaluar las características de su situación laboral en términos de su marco de referencia. Es así que Korman (1978, p.17) expresó que la satisfacción laboral es una función del grado en que las características del puesto de trabajo se acomodan a la norma y los deseos de los grupos que el individuo tiene en cuenta como guía para su evaluación del mundo y para su definición de la realidad social.

Dentro de este contexto teórico un problema central se basa en el estudio de los procesos que intervienen en la elección o aceptación por parte de los individuos de los grupos de referencia que les sirven como sustento para evaluarse a sí mismos y otros objetos sociales, como su trabajo.

En tanto que Festinger (1950, citado en Ferrero, 2011) indicó que las personas se fijan en aquellas personas que son semejantes a ellas para valorarse. Además, una serie de factores resultan también importantes a la hora de elegir el grupo o grupos de referencia y entre ellos cabe mencionar la raza, la clase social o el hábitat.

2.2.1.2.4. Teoría de los eventos situacionales.

Al respecto Quarstein, McAfee y Glassman (1992, citados en Ferrero, 2011) expresaron que la teoría mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados eventos situacionales y características situacionales.

Las características situacionales son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las condiciones de trabajo, las oportunidades de promoción, la política de la compañía y la supervisión. Ciertamente son importantes aspectos para la persona y son comunicados al mismo tiempo o antes de ocupar el puesto.

Los eventos situacionales son facetas laborales que no tienden a ser preevaluadas, sino que suceden una vez que el trabajador ocupa el puesto, muchas veces no son esperadas por él y pueden provocar sorpresa al individuo. Esas facetas pueden ser positivas o negativas.

Las características y los eventos situacionales se distinguen en una serie de aspectos. Entre ellos, se puede destacar que los eventos situacionales son relativamente temporales mientras que las características situacionales son aspectos de ambiente laboral relativamente estables duraderos. Es más costoso y complicado cambiar o mejorar las características que los eventos situacionales.

Por último, debido al diferente número de elementos que implican ambos factores, las respuestas de los empleados frente a ellos también difieren. Las respuestas emocionales frente a las características situacionales y los cambios subsiguientes son más controlables, pero dicho control es complicado frente a las reacciones ante los eventos situacionales dada su especificidad. Como puede verse, esta teoría acepta que la satisfacción laboral es el resultado de las respuestas emocionales ante la situación con la que se encuentra la persona en su trabajo.

2.2.1.3. Importancia de la satisfacción laboral.

Según Davis y Newstrom (1999), la importancia de la satisfacción laboral se ha podido notar, mediante las diversas labores que realizan los trabajadores y la actitud que manifiestan respecto al mismo; en tanto:

Dependiendo de que esta actitud sea positiva o negativa el trabajador desarrolla conductas específicas, que de ser positivas resultan en beneficios para él mismo, para el personal directivo y para la productividad de la empresa, puesto que un trabajador satisfecho suele ser eficiente, desarrollar un sentido de pertenencia a la empresa y está más dispuesto a asumir responsabilidades. (p.278).

Específicamente, los incrementos de la satisfacción en el trabajo producen, según han demostrado numerosos estudios, beneficios tales como una reducción del absentismo y una mayor retención del personal, que tienen a su vez un impacto positivo en la mejora de los resultados institucionales.

Existen evidencias empíricas que demuestran que los empleados insatisfechos se ausentan del trabajo con más frecuencia, inciden en retrasos, suelen abandonar la institución más a menudo para la que trabajan, además de provocar otros comportamientos organizativos inadecuados y el aumento del índice de accidentes de trabajo.

Estas son las principales causas que derivan en costes indirectos de entrenamiento, reclutamiento o ineficiencias de la curva de aprendizaje para la organización. La relación teórica recae sobre la base de que el nivel de satisfacción individual induce a un menor o mayor sentido de compromiso que, a su vez, afecta al esfuerzo y, más adelante, al desempeño, originando un círculo desempeño-satisfacción-esfuerzo. Un alto desempeño colabora a alcanzar una alta satisfacción en el empleo, ya que conlleva mayores recompensas económicas, psicológicas y sociológicas. Así, si el empleado considera justas

estas recompensas desarrolla una mayor satisfacción, como consecuencia de sentir que está siendo recompensado en proporción al esfuerzo realizado y a los resultados logrados.

Además, el efecto puede ser también recíproco, la satisfacción en el trabajo a través de un trabajo mentalmente desafiante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo apropiadas, relaciones con los compañeros, u otros, influye en su nivel de desempeño, mejorando su productividad y así su grado de satisfacción, reduciendo el absentismo y la rotación.

Según Newstrom (2011, p.231) el interés por estudiar la satisfacción en el trabajo es porque está asociada al desarrollo de los empleados como personas y a su dignidad, en tanto se relaciona con la calidad de vida en general y finalmente, porque un empleado satisfecho presentará más conductas a favor de la organización que uno menos satisfecho.

Mientras que Griffin y Ebert (2005, p.44) indicaron que la satisfacción laboral es importante por las siguientes razones: a) los empleados estarán satisfechos, su estado de ánimo será elevado como reflejo de su percepción de que sus necesidades están siendo atendidas, b) su estado mejorará los beneficios para la organización, c) los empleados serán más leales y comprometidos, sus contribuciones serán más útiles y se entregarán más al trabajo; y d) disminuirán las protestas y las operaciones de la organización serán más eficientes; en sentido opuesto, el costo de la falta de satisfacción y un estado bajo de ánimo es muy elevado.

Acorde con Blanch (2003, p.43) se refirió a la importancia de la satisfacción laboral como una premisa que mejora el funcionamiento de la organización. Hizo una comparación entre los movimientos humanistas que apuntan a la importancia de la satisfacción de las necesidades de los trabajadores, en función de la eficacia y la eficiencia, y los modelos y movimientos teóricos que se enfilan en la misma dirección.

2.2.1.4. Tipos de satisfacción laboral.

En el caso de Quintanilla (2005, p.47, 48) señaló los siguientes tipos de satisfacción que el trabajador puede sentir en la organización:

Satisfacción laboral en general, es el modo como se siente el empleado en el trabajo, de acuerdo a diversos autores es una reacción estable al trabajo que desempeñan según diversos factores que pueden desencadenar reacciones del trabajador hacia la empresa.

Satisfacción de los empleados con respecto al trabajo que realizan, los individuos tienden a preferir trabajos que les den la oportunidad de usar sus habilidades y que ofrezcan una variedad de tareas, dicha libertad les va a permitir hacer innovaciones que les provocarán satisfacción laboral.

Satisfacción de los trabajadores con relación a su centro de trabajo, los trabajadores se interesan en su ambiente de trabajo tanto para bienestar personal como para facilitar el hacer un buen trabajo, la mayoría de trabajadores prefiere trabajar relativamente cerca de la casa, en un ambiente cómodo, bien iluminado y con buenas relaciones interpersonales.

Satisfacción de los trabajadores con respecto a la relación existente con sus jefes y compañeros, el trabajo también cubre necesidades de interacción social, el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. El ser humano por naturaleza es sociable, es por ello que la relación que tenga con sus jefes o sus compañeros influirá en una mayor satisfacción o insatisfacción, en la actualidad los jefes no deben reducirse a solo eso, sino que tienen que ser verdaderos líderes, capaces de motivar, escuchar, entender y apoyar para que los trabajadores incrementen su producción y productividad.

Satisfacción de los trabajadores con respecto a las remuneraciones y a los incentivos que perciben, los trabajadores desean sistemas salariales y políticas de ascensos

justos, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Claro no todo el mundo busca dinero, mucha gente acepta con gusto menos dinero a cambio de trabajar en un área preferida, o de tener ciertas prestaciones que le den un valor agregado a su salario.

Satisfacción de los trabajadores con respecto a su edad, a medida que las personas avanzan en edad, el trabajo se vuelve más rutinario y las exigencias mayores, con lo cual decrece el desempeño y el nivel de satisfacción, a partir de los 30 años, la persona tiene la oportunidad de realizar tareas más ricas, lograr mejores niveles de desempeño y un mayor nivel de satisfacción laboral, a partir de los 60 años, la persona experimenta un declive en sus capacidades y un horizonte más corto de actuación lo que origina un cierto grado de insatisfacción.

Satisfacción de los trabajadores con respecto a su género, el género es un determinante de la satisfacción laboral, diferentes investigaciones demuestran que en algunos casos las más satisfechas son las mujeres y en otros son los varones, esto se debe a que dependiendo del trabajo que desempeñen influirán diversos factores.

2.2.1.5. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Se planteó siete dimensiones: condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.

2.2.1.5.1. Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales.

Considerando lo mencionado por Palma (2006, p.21) los elementos de infraestructura o materiales son definidos como medios que facilitan el desarrollo de las labores cotidianas y como un indicador de la eficiencia y el desempeño. Dentro de las condiciones físicas se considera el confort, está dado por las condiciones de comodidad

que se ofrece en un establecimiento como: la ventilación, la limpieza, la iluminación y orden de los ambientes, etc.

Los trabajadores se preocupan por su entorno laboral tanto por comodidad personal como para realizar bien su trabajo, la comodidad está referida a los aspectos de amplitud, distribución de ambientes y mobiliario suficiente, operatividad, privacidad y disponibilidad de servicio.

2.2.1.5.2. Dimensión 2: Beneficios laborales y/o remunerativos.

Es importante tener en cuenta lo expresado por Palma (2006, p. 22) cuando señaló que la compensación (prestaciones, sueldos, los salarios, etc.) es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. El sueldo, los sistemas de recompensas, así como la promoción, tienen gran importancia como factores de influencia y de determinación de la satisfacción laboral, ya que atienden una serie de necesidades fisiológicas del individuo; son símbolos del “status”, significan seguridad y reconocimiento; proporcionan mayor libertad en la vida humana y por medio de ellos se puede adquirir otros valores.

Si las recompensas son equitativas y justas, entonces, se desarrolla un mayor grado de satisfacción, porque los empleados sienten que reciben recompensas en proporción a su desempeño. Por el contrario, si consideran las recompensas inadecuadas para el nivel de desempeño, tiende a manifestarse la insatisfacción en el trabajo, desarrollando en el individuo un estado de tensión que intenta resolver ajustando su comportamiento que puedan afectar la productividad y producir el deterioro de la calidad del entorno laboral.

2.2.1.5.3. Dimensión 3: Políticas administrativas.

Para Palma (2006, p.23) las políticas son el grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador y constituyen los medios para alcanzar los objetivos o

metas. Asimismo, explican la manera en que se lograrán las metas, y sirven como guías que definen el curso y ámbito general de las actividades permisibles para la consecución de metas.

Funcionan como base para las futuras acciones y decisiones, ayudan a organizar las ideas o planes, a controlar la actuación y también a incrementar la consistencia de la acción aumentando la probabilidad de que directivos diferentes tomen decisiones similares cuando se enfrente independientemente a situaciones parecidas. Las políticas, deben ser lo suficientemente amplias de miras, estables y flexibles para que se puedan aplicar en diferentes condiciones, a su vez deben ser coherentes y ayudar a prevenir o resolver problemas específicos. Establecer normas concisas y claras que fijan áreas de autoridad.

2.2.1.5.4. Dimensión 4: Relaciones sociales.

Considerando que Palma (2006, p.25) hizo referencia a la interacción del personal al interior de la organización, y del personal con los usuarios. Las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, a través de demostraciones de confidencialidad, empatía y responsabilidad. Es importante una comunicación efectiva en la que sea relevante la comprensión, el entendimiento, el respeto, y la ayuda mutua para afianzar fortalezas y superar debilidades que redunden en la convivencia, la calidad de desempeño, el crecimiento de las personas y el beneficio de quienes reciben sus servicios.

El estilo de trabajo es por lo general un asunto de actitud. Una actitud mental positiva hace el trabajo más agradable y más productivo. Cuando su personal piensa en su trabajo como algo vano y trivial, su productividad decae y esta actitud se extiende a los demás miembros. Pero cuando su personal se siente parte de un equipo y se da cuenta que su contribución es realmente significativa, no importa cuán pequeño sea el lugar que ocupa dentro del grupo.

2.2.1.5.5. Dimensión 5: Desarrollo personal.

En cuanto a Palma (2006, p.26) los empleados suelen optar por los trabajos que les permitan emplear sus capacidades y facultades y que les brinden una serie de actividades, libertad e información en cuanto a su rendimiento. Estas características hacen que el trabajo represente un mayor desafío para la mente humana. Un hombre sano está motivado principalmente por sus necesidades de realizar y desarrollar todo su potencial y toda su capacidad, se refiere al deseo de cumplir nuestros deseos más profundos, es decir, hacer realidad lo que somos en potencia, es el deseo de ser cada vez más lo que uno es, de llegar a ser lo que uno es capaz de llegar a ser.

El personal debe ser competente con el trabajo y en su quehacer personal. Las responsabilidades que deben tener son: trabajar por su mejoramiento y progreso en cuanto a capacitación y actualización permanente para crecer y mantener su competencia profesional con el fin de prestar servicios de calidad. Evitar a toda costa la mediocridad, la ineficiencia, y la mala práctica.

2.2.1.5.6. Dimensión 6: Desempeño de tareas.

Por lo que se refiere a Palma (2006) es la valoración con la que se asocia el trabajador con sus tareas cotidianas en la entidad que labora.

El desempeño en el ámbito laboral es la aplicación de capacidades y habilidades que el puesto requiere del empleado para el manejo eficiente de sus funciones; por otro lado, el desempeño es la aptitud o capacidad para desarrollar completamente las obligaciones o deberes inherentes a un cargo con responsabilidad durante la realización de una tarea o actividad en el ejercicio de su profesión. Por lo tanto, en el desempeño del trabajo, no solo se necesita de las destrezas, habilidades, conocimientos, etc.; requeridos para la correcta ejecución de una determinada tarea, también es necesaria la intervención de otros conceptos como el interés, la voluntad y la intención de realizar el trabajo.

2.2.1.5.7. Dimensión 7: Relación con la autoridad.

En lo que toca a Palma (2006, p. 26) es la apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el jefe directo y respecto a sus actividades cotidianas siendo otro determinante importante de la satisfacción del empleado en el puesto de trabajo. Se considera que el éxito laboral está condicionado por el grado de aceptación y/o rechazo al jefe.

A los empleados les interesa la responsabilidad con el jefe. Sin embargo, la reacción de los trabajadores hacia su supervisor va depender usualmente de las características de ello, así como también de las características del supervisor. La única conducta del líder que tiene un efecto predecible sobre la satisfacción del empleado es la consideración.

La participación que se les permita tener a los empleados afecta también su satisfacción con el supervisor. La conducta del líder afectará la satisfacción del empleado en el trabajo, particularmente la satisfacción respecto del líder. Para lograr el éxito, el líder necesita poseer considerables habilidades, así como motivación.

2.2.2. Compromiso organizacional.

2.2.2.1. Definición de compromiso organizacional.

Abello y Lozano (2013, p.27) señalaron que el compromiso organizacional es la “vinculación que establece el individuo con la organización, actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su satisfacción y orgullo de ser parte de la organización a la que pertenecen”.

El compromiso organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre el empleado y la organización, la cual influye en la decisión para continuar en ella o dejarla. Es decir, cuando el empleado asume el compromiso dentro de la organización, lo

hace desde su estado interno, asumiendo un acuerdo implícito con la institución donde labora, lo que lo hace permanecer por más tiempo en ella. (Chiang, Núñez, Martín y Salazar, 2010).

Según Tejada y Arias (2005) el compromiso organizacional es:

La fuerza relativa del involucramiento y la identificación de un individuo con una organización particular, caracterizada por una creencia en y aceptación de metas organizacionales y valores, disposición para ejercer esfuerzo individual hacia metas organizacionales y un fuerte deseo de permanecer en la organización (p.300).

Meyer y Allen (1991) definieron:

El compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización. Estos autores propusieron una división del compromiso en tres componentes: afectivo, de continuación y normativo; así la naturaleza del compromiso es, respectivamente, la necesidad, el deber o el deseo de permanecer en la organización.

Por tanto, el compromiso organizacional busca que los trabajadores logren comprender que tener una actitud positiva y contar con sentido de pertenencia hacia la Institución es favorable, debido a que contar con personas comprometidas, permite no solo trabajar por alcanzar un objetivo personal, sino además por el éxito de la organización en general.

2.2.2.2. Características del compromiso organizacional.

El compromiso organizacional se caracteriza según Hellriegel y Slocum (2009), por “la creencia y aceptación de las metas y los valores que tiene la organización, la disposición que presentan los trabajadores para realizar un esfuerzo importante en beneficio de la institución, y el deseo de pertenecer a la entidad” (p.56).

La unificación entre los valores y las creencias individuales, el medio ambiente y la organización; así como la disponibilidad de alternativas, oportunidades, influyen sobre el

nivel de compromiso. Por lo tanto, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir en las características del trabajo y del empleado, son características de gran relevancia y bastante notorias (Milkovich y Boudreau, 1997, p.120).

El compromiso organizacional puede ser “una de las formas que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con el lugar donde laboran” (Edel y García, 2007, p.57). Así, si se logra que los trabajadores estén muy identificados e implicados en la organización en la que laboran, serán mayores las probabilidades de que permanezcan en la misma.

2.2.2.3. Importancia del compromiso organizacional.

El compromiso institucional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya ocurrido, es que muchas de las investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

El compromiso institucional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999).

La expresión “ponerse la camiseta” puede tal vez sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que, en el campo de la psicología organizacional, este estrecho vínculo entre un colaborador y su institución ha sido tema de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta. Los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su lugar de trabajo, y por supuesto, qué variables o factores influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo. A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto

apegado a una institución en particular, los ha llamado compromiso institucional, más adelante reitera que, el estudio del compromiso institucional ha podido pronosticar con mayor certidumbre el buen desempeño de un docente. También, afirma que existen evidencias de que las instituciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de productividad y desempeño y bajos índices de ausentismo.

A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con las metas y la misión de la institución, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de permanecer en la institución (Davis y Newstrom, 1999).

Aunado a lo anterior, el compromiso institucional aporta al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un individuo puede estar insatisfecho con un puesto determinado y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy posible que los empleados consideren la renuncia (Robbins, 2004).

Así pues, para las instituciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más alto sea el grado de compromiso del empleado con la institución, es menos probable que este renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La puntualidad y productividad en el trabajo por lo general es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, los empleados comprometidos tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999).

Otro factor importante a tomarse en cuenta dentro del compromiso hacia la institución, es sin duda, el hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta una decisión de grupo. Desde luego, hay distintos grados y tipos de participación. Aquí se hace referencia, sin embargo, al compromiso del empleado con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema (Katz y Kahn, 1986).

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos está en generar herramientas útiles a través de las cuales el personal pueda llegar a integrarse a la empresa y comprometerse con los objetivos organizacionales, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

El compromiso institucional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, vinculación de los empleados con su lugar de trabajo y su lealtad a la empresa. Así, si se consigue que los empleados se impliquen más e identifiquen con la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr.

2.2.2.4. Modelo multidimensional del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1997) propusieron los aspectos básicos de la teoría de los tres componentes del compromiso organizacional.

Los antecedentes tanto distantes como proximales que propician el desarrollo del compromiso organizacional, influyendo las causas distantes (características personales y organizacionales, prácticas gerenciales, experiencias de socialización, y condiciones ambientales) a través de la influencia que ejercen sobre los antecedentes denominados proximales (experiencias laborales, estados del rol, y contratos psicológicos).

Los procesos a través de los cuales los antecedentes actúan sobre el compromiso, en este sentido el comprenderlos resulta un elemento importante en la definición del compromiso en cada una de sus tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo).

Las consecuencias de tener trabajadores comprometidos son expuestas en el extremo derecho, que no son otra cosa que los beneficios que obtiene la empresa cuando el lazo psicológico se manifiesta en grados de alta intensidad.

2.2.2.5. Construcción del compromiso organizacional.

Fuente y Vallejo (2008) manifestó que:

Construir el compromiso de los miembros hacia el grupo implica que: cada uno de los colaboradores se encuentre consciente de la mejora continua, debe tener en claro cuáles son los objetivos a corto, mediano y largo plazo que se quiere lograr, desarrollar la visión de los objetivos como una responsabilidad, desarrollar la comunicación efectiva, la voluntad de superar diferencias, desarrollar la confianza en sus propias posibilidades y se despierte un sentimiento de ser capaces de alcanzar metas. (p.122).

Asimismo, Fuente y Vallejo (2008) sostienen que para la construcción apropiada del compromiso organizacional se debe: a) crear una situación de equilibrio emocional y establecer reglas; b) conocer los intereses y motivaciones de las personas; c) fomentar la participación (desarrollo de competencias y consecución de la cohesión); y, d) espíritu de reto y consecución progresiva de objetivos.

El compromiso con la organización se desarrolla desde el primer contacto con la organización, siendo primordial la información que se brinda desde la entrevista inicial, presentando de manera clara que es la organización, a donde quiere llegar y que busca en sus colaboradores, por esta razón es importante la socialización de la misión, visión, valores y objetivos con los recién llegados a la empresa.

Según Rodríguez, Zarco y González (2009) para generarlo existen diversas tácticas como: a) Colectividad, busca involucrar al nuevo empleado en experiencias grupales, con respuestas estándar; b) Formales, incitan a que el nuevo colaborador desarrolle su inducción al puesto y su correcto aprendizaje de manera apartada; c) Secuenciales, los nuevos empleados reciben la información sistemática de cómo se llevan los procesos de socialización en la organización; d) Fijas, son aquellas que brindan información de acuerdo con los programas y horarios de los puestos de trabajo de los empleados que están siendo sometidos a socializar, muy estructurados con cronogramas; e) Conjuntivas, aprovechan a los responsables de cada área como guías, con el fin de generar la posibilidad de nuevas formas de realizar una función; y, f) Inversoras, se forman en el soporte social y competencias que aportan los empleados con mayor experiencia y años en la organización, se transmite este conocimiento popular a los nuevos empleados que llegan a la organización.

La socialización es importante para que el nuevo colaborador llegue a conocer a la organización que llegó, y a su vez adaptarse a las conductas de dicha institución buscando acoplarse y encajar de la mejor manera tanto a su nueva labor como al entorno de trabajo. Es importante que mediante una adecuada socialización se alinien correctamente la adaptación entre creencias, valores, metas y objetivos tanto personales como con la organización, buscando que trabajen juntos para alcanzar una misma meta. (Navas, 2016).

2.2.2.6. Dimensiones del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1991) plantearon tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

2.2.2.6.1. Dimensión 1: Compromiso afectivo.

Meyer y Allen (1991) manifestaron que es la identificación plena que los colaboradores tienen con la institución. Demuestra el afecto psíquico al observar la satisfacción de sus necesidades, les gustaría continuar el resto de su carrera profesional en la organización, sienten que los problemas de la empresa también son suyos, que el trabajo que realizan significa mucho para ellos, se sienten como parte de una gran familia, están orgullosos de trabajar, se sienten emocionalmente unidos a su empresa. Es oportuno que, al expresar necesidades, Maslow dice, (citado por Araque y Rivera, 2005, p. 26) que dichas necesidades están agrupadas en cuatro niveles: de seguridad, (salud, laboral, ancianidad sosegada, etc.); sociales (coordinación, reconocimiento, etc.), fisiológicas, (alimento, vestido, vivienda, etc.) y de autorrealización (adiestramiento y progreso integral, satisfacción personal plena, etc.). Los empleados se sienten emocionalmente unidos a su empresa.

De modo que, considerando que las emociones son un componente esencial, mencionamos a Chiavenato (2004) quien señaló que las emociones son impresiones agudas que se manifiestan en el individuo. Las citadas impresiones constituyen parte de un cúmulo de experiencias y prácticas que únicamente al pasar los años se van juntando. Por tal motivo, se concluye que para que este elemento se dé, la permanencia de un trabajador en una institución tendría que darse a mediano o largo plazo para así edificar lazos de amistad que fortalezcan la confianza recíproca entre contratado y contratante, base para que los trabajadores se comprometan con los valores y principios institucionales.

Por ello, Robbins (2004) manifestó que la familiaridad por identificación, es un grado elevado de amistad en el que acepta que uno acepte ser empleado del empleador y lo reemplace en las negociaciones comerciales con otras personas.

2.2.2.6.2. Dimensión 2: Compromiso normativo.

El compromiso normativo se origina como resultado de la socialización de experiencias que hacen hincapié en la conveniencia de permanecer fieles a su empleador, o a través del recibimiento de prestaciones con lo que el empleado se crea un sentido de obligación de reciprocidad con la organización (Allen y Meyer, 1990, citado en Caamaño, 2008).

Bayona y Goñi (2007) manifestaron que en su fase empírica el compromiso normativo es el elemento que menos se ha investigado. Este elemento aparece cuando el empleado cree tiene el compromiso ineludible de permanecer en la empresa porque considera que es lo más razonable. Hee (citado por Ramos, 2005, P.56) argumentó que “el compromiso normativo debía apreciarse como el conjunto de imposiciones normativas de carácter cultural y educativo, aceptados para laborar con entusiasmo, de acuerdo a los intereses y objetivos de la empresa”.

Arias (2011) Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones recibidas. (p.13)

2.2.2.6.3. Dimensión 3: Compromiso de continuidad.

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso de continuidad se encuentra supeditado sólo a intereses particulares del colaborador originándose una actitud de indiferencia que surte de apatía a quienes conciben en mayor grado el compromiso de continuidad. En este sentido, la conveniencia por dichos intereses hace que se ponga en

evaluación las consecuencias, ante la toma de decisiones que se asuma en función al costo económico que ocasionaría el dejar el trabajo y también el tiempo que uno ha dedicado dentro de la empresa. El aspecto coyuntural, característica de la toma de decisiones que se dé, debe de tener en cuenta la necesidad económica por la que atraviese el empleado o la familia de este y, los beneficios y la comodidad que involucre la opción elegida, que también puede tomar la decisión de quedarse en la misma organización en virtud que no existen más alternativas.

De acuerdo con Pacherras (2016) el compromiso de continuidad es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos como los financieros, físicos y psicológicos, así como las oportunidades de hallar otro trabajo, si decidiera renunciar a la empresa. Es decir, el empleado se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, esfuerzo y dinero, y dejar la empresa significaría perder mucho y si éste advierte que sus oportunidades fuera de la empresa serán reducidas, se incrementa su apego con la organización; no obstante, espera mejora de las oportunidades externas para dejar la empresa.

En el compromiso de continuidad (necesidad) es muy probable que el trabajador evalué las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en caso de dejar la empresa, o sea, los costos (físicos, financieros, psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas oportunidades para encontrar otro empleo. Se evidencia aquí una faceta calculadora, pues se refiere a la prosecución de inversiones (prima de antigüedad, planes de pensiones, aprendizaje, etc.) acumuladas y resultantes de la pertenencia a la empresa y que dejarla resulta cada vez más costoso. Las personas con un compromiso de continuidad están necesitadas de permanecer en la empresa (Chiang, Nuñez, Martín y Salazar, 2010).

2.3. Definición de Términos Básicos

Beneficios económicos: Este término se precisa como la disposición al trabajo en función de incentivos económicos o aspectos remunerativos como resultado del esfuerzo en la tarea asignada.

Compromiso organizacional: Es un estado anímico positivo o disposición hacia la institución la cual enlaza o adhiere la identificación del facilitador y colaborador a la empresa.

Condiciones de trabajo: Este término se define como la evaluación del trabajo que se realiza en función de la disponibilidad o existencia de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

Reconocimiento personal y/o social: Se determina como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

Salario: Se refiere a la remuneración económica que se recibe a cambio de la actividad laboral que se realiza e incluye todo aquello que puede ser conseguido mediante la remuneración económica.

Satisfacción laboral: Se define como la actitud general de una persona hacia su trabajo. Un empleado con un alto grado de satisfacción en su trabajo tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con su puesto tiene actitudes negativas hacia él.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general.

H_G Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

3.1.2. Hipótesis específicas.

H_{E1} Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

H_{E2} Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

H_{E3} Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

3.2. Variables

3.2.1. Variables X. Satisfacción laboral.

Definición conceptual. Es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia este; quien está insatisfecho, muestra en cambio actitudes negativas.

3.2.2. Variable Y. Compromiso organizacional.

Definición conceptual. Es la manera de sentir que determina las interacciones de los trabajadores con la institución y tiene repercusiones en la toma de decisiones de permanecer o desvincularse de la empresa.

3.2.3. Operacionalización de las variables.

Tabla 1.

Operacionalización de las variables

Variab	Dimensiones	Indicadores
V1 Satisfacción laboral	Condiciones físicas y/o materiales	Satisfacción con la distribución física del ambiente. Satisfacción con la comodidad del ambiente físico donde laboro.
	Beneficios laborales y/o remunerativos	Satisfacción con el sueldo que cubre mis expectativas económicas.
	Políticas administrativas	Satisfacción con la política de respeto a la persona. Satisfacción con la política de trato equitativo. Satisfacción con el horario de trabajo. Satisfacción con la política de reconocimiento a las horas extras de trabajo.
	Relaciones sociales	Satisfacción con el ambiente creado por los colegas. Satisfacción al trabajar con sus colegas. Satisfacción con la solidaridad del equipo de trabajo.
	Desarrollo personal	Satisfacción con la capacitación para el desarrollo personal. Satisfacción con los logros en el trabajo docente. Satisfacción con sentirse realizado mediante el trabajo docente.
	Desempeño de tareas	Satisfacción con la tarea docente tan valiosa como cualquier otra. Satisfacción con la tarea docente de enseñar a los estudiantes.
V2 Compromiso organizacional	Relación con la autoridad	Satisfacción con la disposición del jefe al ser consultado sobre la tarea docente. Satisfacción con la relación cordial con sus superiores. Satisfacción con el reconocimiento del jefe por el esfuerzo en el trabajo.
	Compromiso afectivo	Apego emocional y sentimental.
	Compromiso normativo	Lealtad a la organización
	Compromiso de continuidad	Percepción de pocas oportunidades de encontrar otro empleo. Permanencia.

Capítulo IV. Metodología

4.1. Enfoque de Investigación

El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que, involucra un conjunto de procesos que es probatorio y secuencial. La investigación emplea la recolección de datos para probar la hipótesis en base a la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

El enfoque de la investigación cuantitativo según Hernández y Mendoza (2018) las ideas o fenómenos que se observan no deben de ser afecta por el investigador, quien debe evitar en lo posible que sus creencias, temores, tendencias y deseos influyan en los resultados del estudio o interfieran en los procesos y que tampoco sean alterados por las tendencias de otros.

4.2. Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básica, descriptivo correlacional.

Es básica, dado que su propósito es la recolección de información válida para mejorar el conocimiento científico, y de esa forma formular principios y leyes (Sánchez y Reyes, 2017).

Es descriptivo, porque trata de examinar los atributos y particularidades de las variables en un ámbito definido al aplicar los instrumentos (Hernández y Mendoza, 2018).

Es correlacional, porque pretende asociar conceptos, hechos o variables; además, mide el grado de relación de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en términos estadísticos (Hernández y Mendoza, 2018).

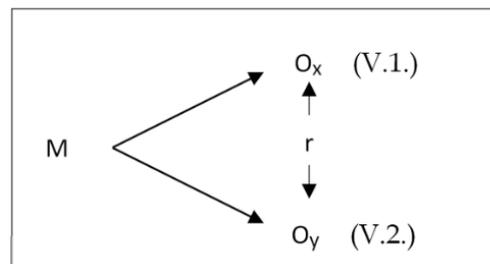
4.3. Diseño de Investigación

El estudio tiene un diseño no experimental, transversal.

Es no experimental, debido a que las variables no se varían intencionalmente para observar el efecto de una sobre la otra, en un ambiente establecido, para luego analizarlas (Hernández y Mendoza, 2018).

Es transversal, porque recoge información en un momento único, es decir, en un punto de tiempo determinado (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño se presenta de la siguiente manera:



Dónde:

M: Muestra

O_x: Observación de la variable satisfacción laboral

O_y: Observación de la variable compromiso organizacional.

r: Índice de correlación entre las variables

4.4. Método

La investigación sigue el método hipotético deductivo.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) se formulan las hipótesis para luego llegar a comprobarlas y poder generalizar los resultados.

4.5. Población y Muestra

4.5.1. Población.

La población es un conjunto de individuos de la misma clase, limitada por el estudio. Según Hernández y Mendoza (2018) la población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación.

La población estará conformada por 85 docentes de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís ubicado en el distrito de Pachacamac, perteneciente a la UGEL N°01-S.J.M. Lima

4.5.2. Muestra.

Según Hernández y Mendoza (2018) la muestra es esencia de un subgrupo de la población, por lo que se aplicó en consecuencia el muestreo censal, ya que los sujetos constituyen un grupo reducido por lo cual se trabajó con la totalidad de la población. También indica que solo cuando queremos realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los sujetos del universo o la población.

En vista de que la población es pequeña se tomará toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal, Ramírez (2004), opinó que la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra.

La muestra está constituida por 85 docentes del de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís ubicado en el distrito de Pachacamac, perteneciente a la UGEL N.º 01-S.J.M. Lima.

El muestreo fue no probabilístico “también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección informal” (Hernández et al., 2010, p. 189) en la cual cada una de sus unidades son seleccionadas mediante juicio personal.

4.6. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.6.1. Técnica de recolección de datos.

La Encuesta: La encuesta es una de las técnicas de recolección de información para la investigación, debido a que registra con veracidad la problemática existente, pues son los propios actores los que brindan la información que se realiza posteriormente y que permite incluso la validación de la hipótesis.

Para Sánchez & Reyes (2015) la encuesta, es un estudio observacional en el que el investigador busca recaudar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado, sin modificar el entorno ni controlar el proceso que está en observación.

La técnica que se empleará para las variables será la encuesta.

4.6.2. Instrumentos de recolección de información.

Los instrumentos que se utilizarán para obtener la información de las variables serán:

Instrumento para medir la variable Satisfacción laboral

Ficha técnica:

Nombre: Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Autor: Neyma Zavaleta Apaza

Año: 2018

Lugar: Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís -UGEL 01

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral en los docentes.

Administración: individual y/o colectiva

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente

Contenido: Consiste en un cuestionario de escala de Likert con 28 ítems, y siete dimensiones, que evalúa la satisfacción laboral del personal docente.

Calificación: La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

1: nunca, 2: casi nunca, 3: regular, 4: casi siempre, 5: siempre.

Tabla 2.

Baremos de la variable satisfacción laboral

General	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	Niveles y rangos
103-140	15-20	12-15	15-20	15-20	15-20	15-20	19-25	Alto
66-102	10-14	7-11	10-14	10-14	10-14	10-14	12-18	Medio
28-65	4-9	3-6	4-9	4-9	4-9	4-9	5-11	Bajo

Instrumento para medir la variable Compromiso organizacional

Ficha técnica

Nombre: Cuestionario sobre el compromiso organizacional

Autor: Neyma Zavaleta Apaza

Año: 2018

Lugar: Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís -UGEL 01

Objetivo: Determinar el compromiso organizacional de los docentes

Administración: individual y/o colectiva

Tiempo de duración: 25 minutos aproximadamente

Contenido: Se ha elaborado un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 22 ítems, distribuido en tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Calificación: La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue:

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo.

El presente trabajo empleará la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y administración de la educación con el grado académico de magister y doctores.

Tabla 3.*Baremos de la variable compromiso organizacional*

General	D1	D2	D3	Niveles y rangos
81-110	23-30	34-45	26-35	Alto
52-80	14-22	21-33	17-25	Medio
22-51	6-13	9-20	7-16	Bajo

4.7. Tratamiento Estadístico de los Datos

Los datos obtenidos de la muestra a través de los instrumentos serán procesados y analizados estadísticamente a nivel descriptivo y a nivel inferencial.

El procesamiento estadístico se realizará con el programa computacional SPSS (Statistical Package for Social Sciences), mediante el cual los datos serán tabulados y presentados en tablas y gráficos de acuerdo a las variables y dimensiones. Así como también se probarán las hipótesis mediante la estadística inferencial.

La prueba estadística que se empleará para la contrastación de las hipótesis será la Rho Spearman para obtener las medidas de correlación de las variables mencionadas.

Capítulo V. Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad de Instrumentos

5.1.1. Validez.

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos.

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos, a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magísteres. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 4.

Validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos

Expertos	Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Dr. Roger Wilfredo Ascencios Espejo	81%	81%
Dr. Richard Santiago Quivio Cuno	82%	82%
Dr. Juan Carlos Huamán Hurtado	88%	88%
Promedio de valoración	84%	84%

Los valores resultantes después de tabular la calificación emitida por los expertos, están considerados a un nivel de validez Muy bueno.

Tabla 5.

Valores de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91-100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Deficiente

Nota: Tomado de Cabanillas (2004)

5.1.2. Confiabilidad.

Hernández y Mendoza (2018) afirmaron que la confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes en la muestra o casos.

Para realizar la confiabilidad del instrumento se realizó una prueba piloto con 20 docentes con las mismas características de la muestra, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 6.

Estadístico de fiabilidad de los instrumentos

Variables	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0,804	28
Compromiso organizacional	0,885	22

Interpretación: Se obtuvo un coeficiente de 0,804 para el cuestionario de satisfacción laboral y un coeficiente de 0,885 para el cuestionario del compromiso organizacional. Ambos resultados se clasificaron en un nivel de confiabilidad Muy bueno.

Tabla 7.

Rango de la magnitud de confiabilidad

Rango	Magnitud de confiabilidad
0,9-1,0	Excelente
0,8-0,9	Muy bueno
0,7-0,8	Aceptable
0,6-0,7	Cuestionable
0,5-0,6	Pobre
0,0-0,5	No aceptable

Nota: Tomado de George & Mallery (1995)

5.2. Presentación y Análisis de Resultados

Luego de la aplicación de las encuestas a la muestra objeto de la presente investigación y procesado la información obtenida (calificación y baremación), procedimos a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación:

5.2.1. Análisis descriptivo.

5.2.1.1. Descripción de la variable y dimensiones: Satisfacción laboral.

Tabla 8.

Niveles de la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	3,5	3,5	3,5
	Medio	53	62,4	62,4	65,9
	Alto	29	34,1	34,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

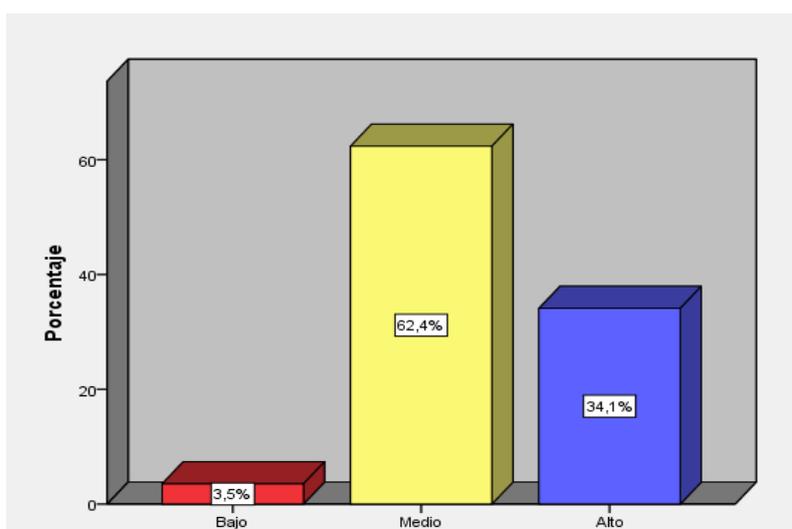


Figura 1. Niveles de la variable satisfacción laboral

En la tabla 8 y la figura 1, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 34,1 % reflejan un nivel alto en relación a la variable satisfacción laboral, el 62,4 % un nivel medio y el 3,5 % un nivel bajo.

Tabla 9.

Niveles de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	7	8,2	8,2	8,2
	Medio	35	41,2	41,2	49,4
	Alto	43	50,6	50,6	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

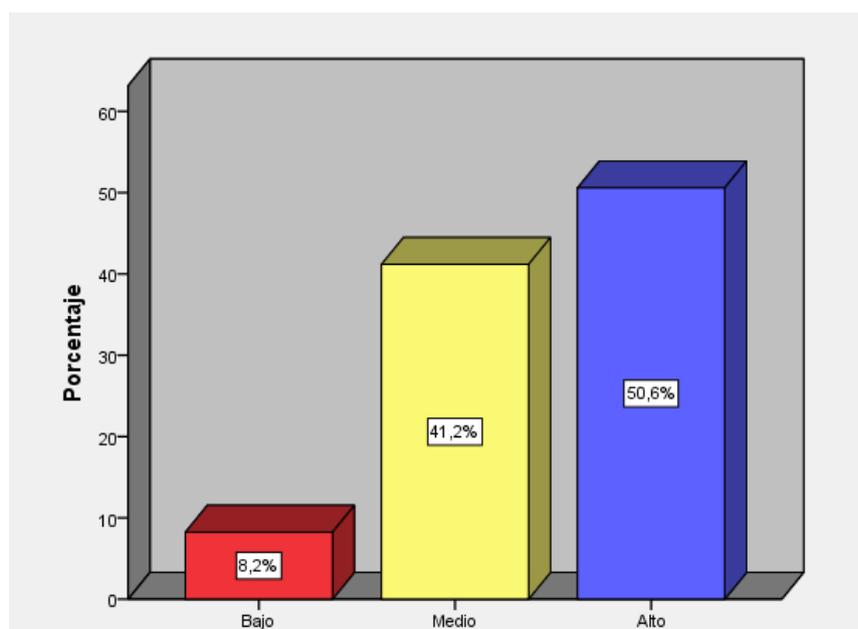
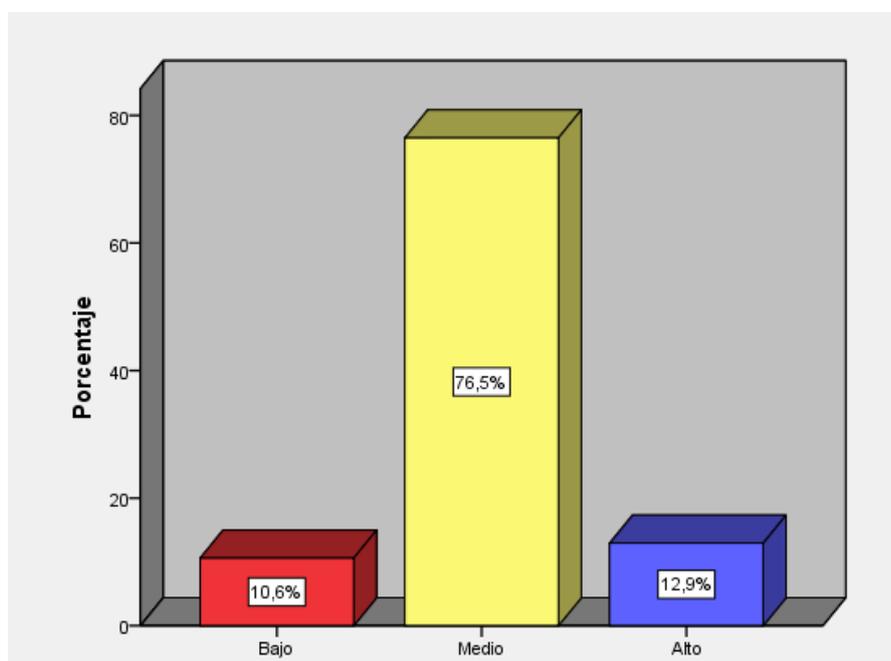


Figura 2. Niveles de la dimensión condiciones físicas y/o materiales

En la tabla 9 y la figura 2, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 50,6 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión condiciones físicas y/o materiales, el 41,2 % un nivel medio y el 8,2 % un nivel bajo.

Tabla 10.*Niveles de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos*

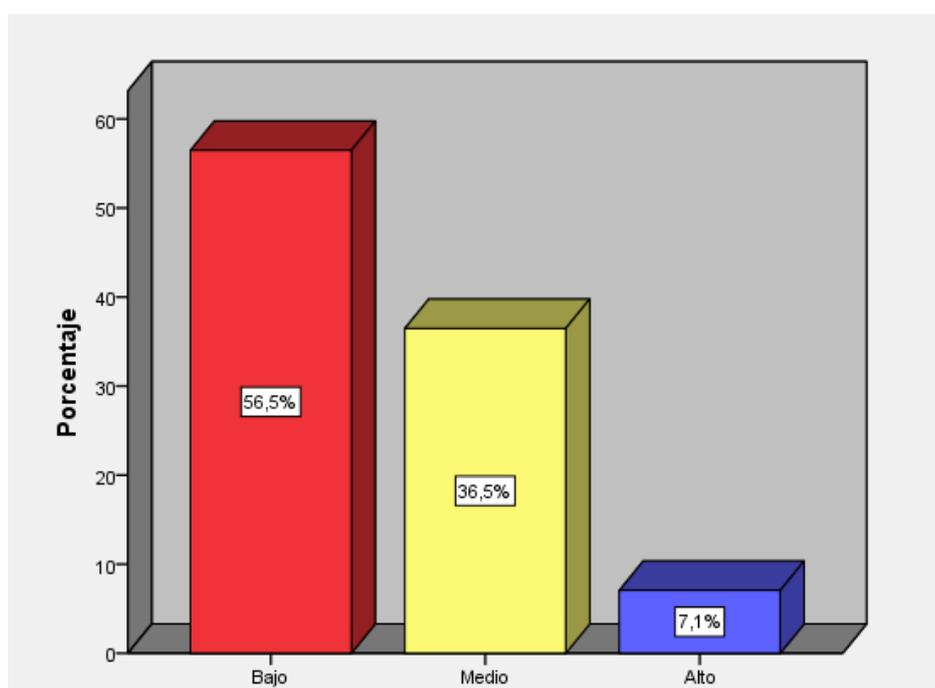
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	9	10,6	10,6	10,6
	Medio	65	76,5	76,5	87,1
	Alto	11	12,9	12,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 3. Niveles de la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos*

En la tabla 10 y la figura 3, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 12,9 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, el 76,5 % un nivel medio y el 10,6 % un nivel bajo.

Tabla 11.*Niveles de la dimensión políticas administrativas*

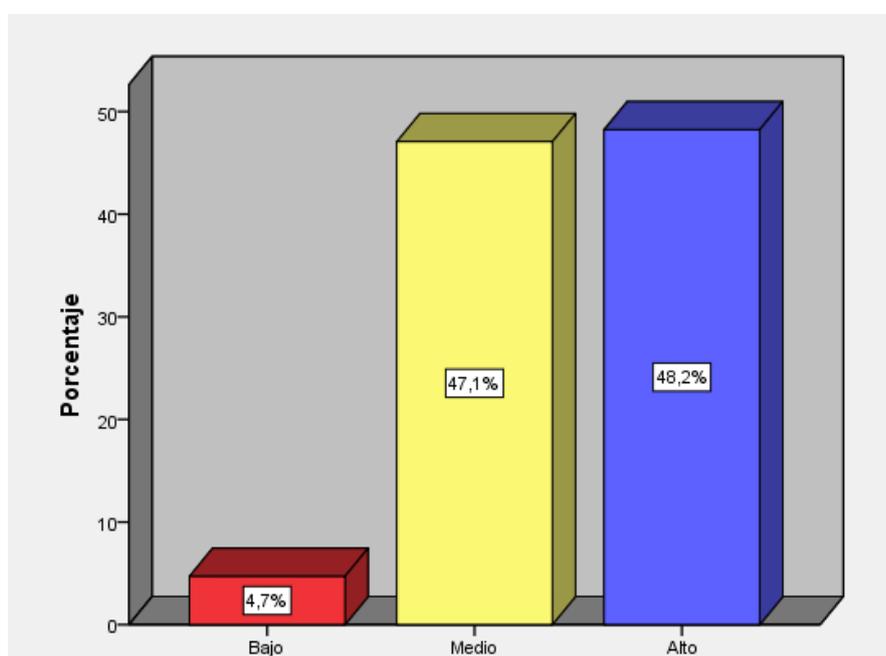
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	48	56,5	56,5	56,5
	Medio	31	36,5	36,5	92,9
	Alto	6	7,1	7,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 4. Niveles de la dimensión políticas administrativas*

En la tabla 11 y la figura 4, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 7,1 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión políticas administrativas, el 36,5 % un nivel medio y el 56,5 % un nivel bajo.

Tabla 12.*Niveles de la dimensión relaciones sociales*

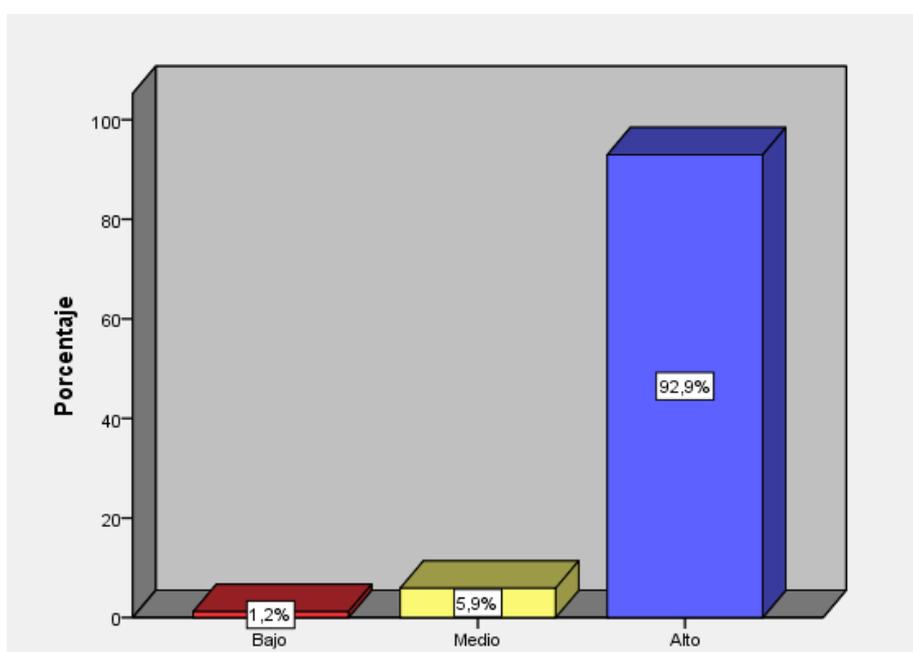
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	4,7	4,7	4,7
	Medio	40	47,1	47,1	51,8
	Alto	41	48,2	48,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 5. Niveles de la dimensión relaciones sociales*

En la tabla 12 y la figura 5, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 48,2 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión relaciones sociales, el 47,1 % un nivel medio y el 4,7 % un nivel bajo.

Tabla 13.*Niveles de la dimensión desarrollo personal*

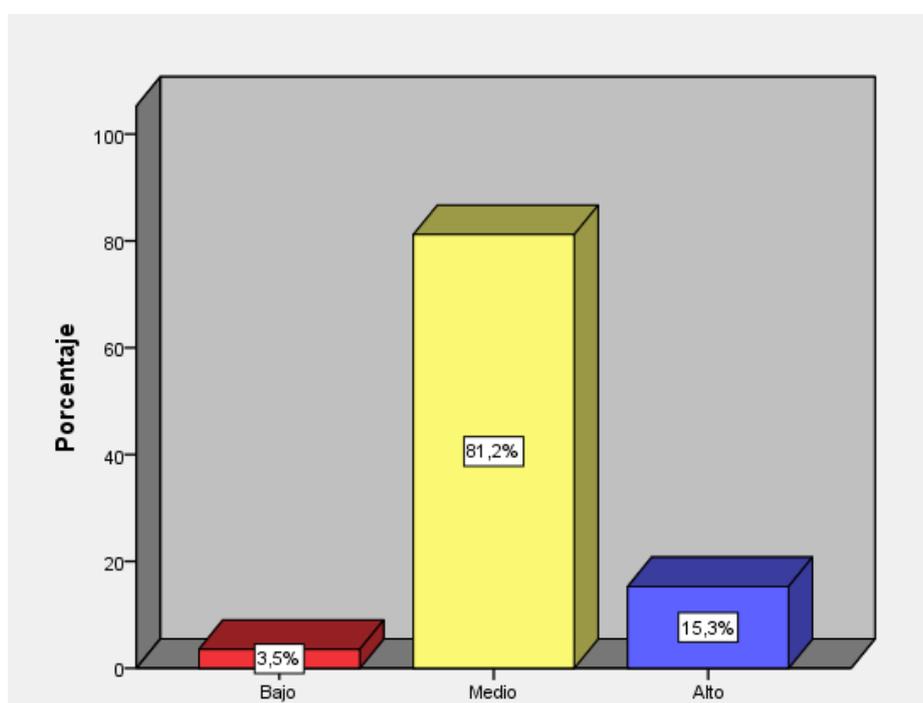
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	1	1,2	1,2	1,2
	Medio	5	5,9	5,9	7,1
	Alto	79	92,9	92,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 6. Niveles de la dimensión desarrollo personal*

En la tabla 13 y la figura 6, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 92,9 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión desarrollo personal, el 5,9 % un nivel medio y el 1,2 % un nivel bajo.

Tabla 14.*Niveles de la dimensión desempeño de tareas*

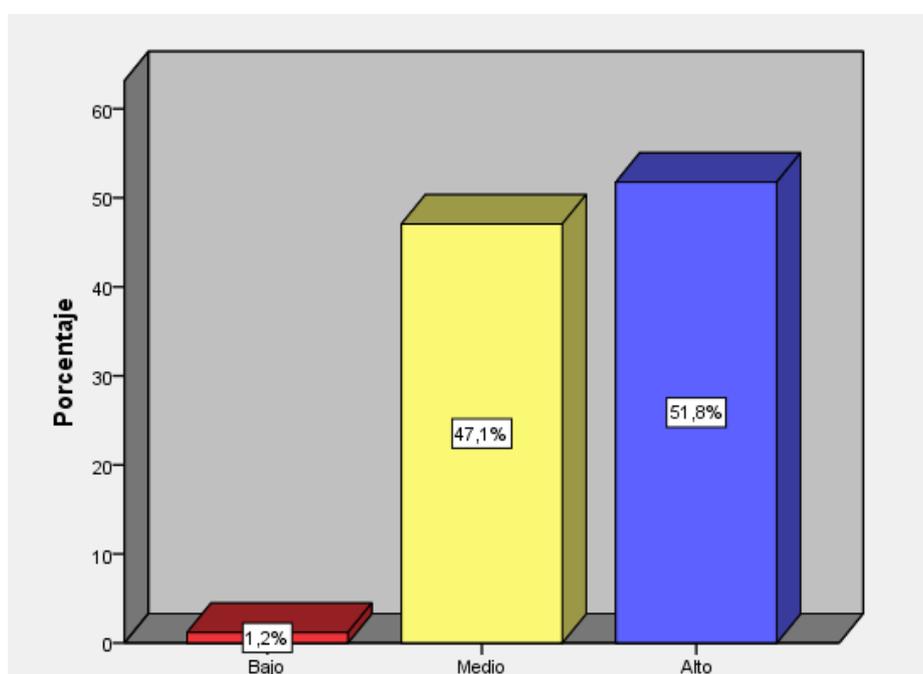
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	3,5	3,5	3,5
	Medio	69	81,2	81,2	84,7
	Alto	13	15,3	15,3	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 7. Niveles de la dimensión desempeño de tareas*

En la tabla 14 y la figura 7, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 15,3 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión desempeño de tareas, el 81,2 % un nivel medio y el 3,5 % un nivel bajo.

Tabla 15.*Niveles de la dimensión relación con la autoridad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	1	1,2	1,2	1,2
	Medio	40	47,1	47,1	48,2
	Alto	44	51,8	51,8	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 8. Niveles de la dimensión relación con la autoridad*

En la tabla 15 y la figura 8, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 51,8 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión relación con la autoridad, el 47,1 % un nivel medio y el 1,2 % un nivel bajo.

5.2.2.2. Descripción de la variable y dimensiones: Compromiso organizacional.

Tabla 16.

Niveles de la variable compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	3,5	3,5	3,5
	Medio	47	55,3	55,3	58,8
	Alto	35	41,2	41,2	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

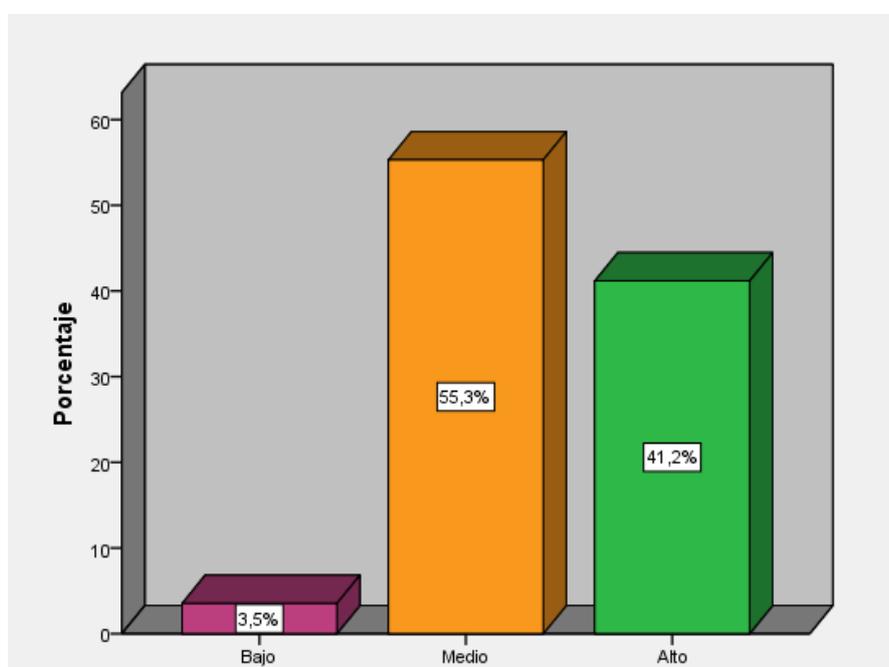
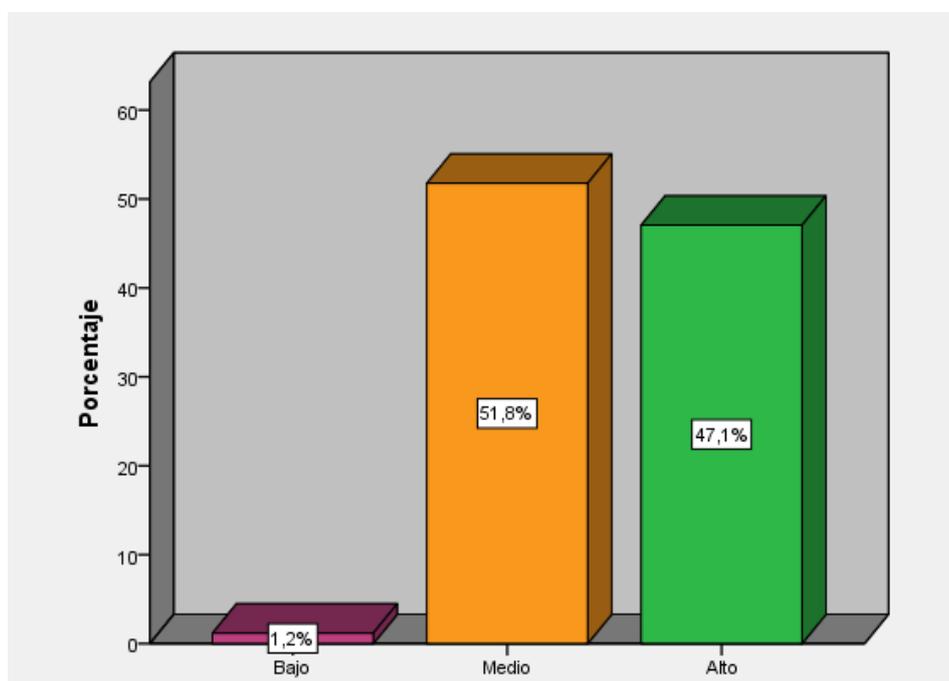


Figura 9. Niveles de la variable compromiso organizacional

En la tabla 16 y la figura 9, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 41,2 % reflejan un nivel alto en relación a la variable compromiso organizacional, el 55,3 % un nivel medio y el 3,5 % un nivel bajo.

Tabla 17.*Niveles de la dimensión compromiso afectivo*

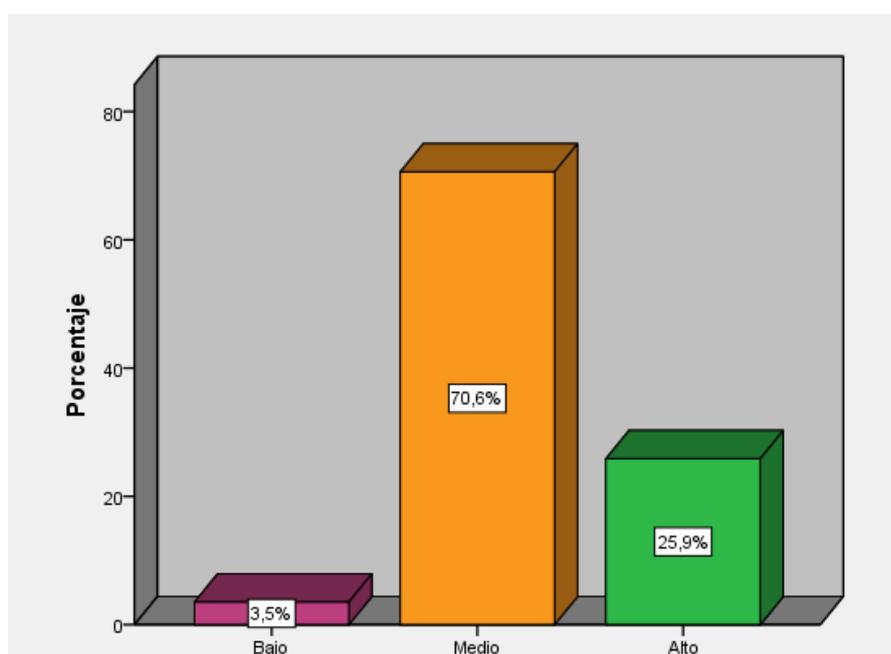
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	1	1,2	1,2	1,2
	Medio	44	51,8	51,8	52,9
	Alto	40	47,1	47,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 10. Niveles de la dimensión compromiso afectivo*

En la tabla 17 y la figura 10, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 47,1 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión compromiso afectivo, el 51,8 % un nivel medio y el 1,2 % un nivel bajo.

Tabla 18.*Niveles de la dimensión compromiso normativo*

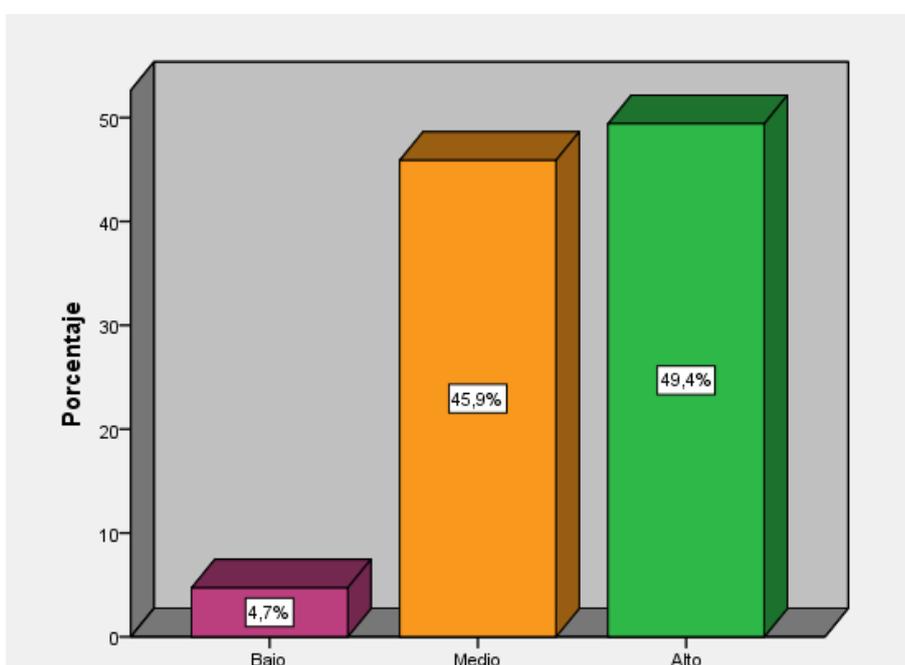
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	3	3,5	3,5	3,5
	Medio	60	70,6	70,6	74,1
	Alto	22	25,9	25,9	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 11. Niveles de la dimensión compromiso normativo*

En la tabla 18 y la figura 11, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 25,9 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión compromiso normativo, el 70,6 % un nivel medio y el 3,5 % un nivel bajo.

Tabla 19.*Niveles de la dimensión compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	4	4,7	4,7	4,7
	Medio	39	45,9	45,9	50,6
	Alto	42	49,4	49,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

*Figura 12. Niveles de la dimensión compromiso de continuidad*

En la tabla 19 y la figura 12, de 85 docentes de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, el 49,4 % reflejan un nivel alto en relación a la dimensión compromiso de continuidad, el 45,9 % un nivel medio y el 4,7 % un nivel bajo.

5.2.2. Análisis inferencial.

5.2.2.1. Prueba de normalidad.

En la presente investigación para la contrastación de la hipótesis, primero aplicamos la prueba de normalidad teniendo en cuenta las siguientes hipótesis:

Hipótesis Nula (Ho). Los datos siguen una distribución normal.

Hipótesis Alternativa (Ha). Los datos no siguen una distribución normal.

Estadístico de prueba: Se utilizó Kolmogorov-Smirnov, debido a que la base de datos estuvo compuesta por más de 50 datos, teniendo.

Tabla 20.

Prueba de normalidad mediante Kolmogorov-Smirnov para ambas variables

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,375	85	,000
Condiciones físicas y/o materiales	,321	85	,000
Beneficios laborales y/o remunerativos	,390	85	,000
Políticas administrativas	,354	85	,000
Relaciones sociales	,315	85	,000
Desarrollo personal	,532	85	,000
Desempeño de tareas	,457	85	,000
Relación con la autoridad	,344	85	,000
Compromiso organizacional	,339	85	,000
Compromiso afectivo	,339	85	,000
Compromiso normativo	,415	85	,000
Compromiso de continuidad	,321	85	,000

En cuanto al resultado de la tabla 20; se observó que los valores de sigma (p) son menores de 0.05; por lo tanto, aceptó la hipótesis alternativa y rechazó la hipótesis nula, concluyendo que los datos no siguen una distribución normal, por ello; para contrastar las hipótesis, se empleó la estadística no paramétrica: Rho de Spearman.

5.2.2.2. *Contrastación de hipótesis.*

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Ha: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si $\rho < ,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21.

Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,744**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,744**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.744** interpretándose como alta relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Ha: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si $\rho < ,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 22.

Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo

			Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,769**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,769**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.769** interpretándose como alta relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Ha: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si $\rho < ,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 23.

Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo

			Satisfacción laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,699**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	,699**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.699** interpretándose como alta relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Ha: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Regla de decisión: Si $\rho < ,05$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 24.

Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad

			Satisfacción laboral	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,712**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,712**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.712** interpretándose como alta relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.

5.3. Discusión de los Resultados

En la investigación titulada Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac, los resultados encontrados guardan una relación directa según el procesamiento de la información recabada mediante los instrumentos utilizados.

En cuanto a la hipótesis general, se puede observar que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,744. Coincidiendo con Hurtado (2019) quien concluyó que existe una correlación significativa (Rho de Spearman = 0.807) entre gestión escolar y el compromiso organizacional en la Institución Educativa 2056 José Gálvez de Independencia. De la misma forma, Chiara (2018) concluyó que la satisfacción laboral se relaciona directa (Rho=0,712) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa “Túpac Amaru”, Villa María del Triunfo, 2018.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se puede observar que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,769. Al respecto, Ramos (2017) concluyó que el comportamiento organizacional se correlaciona con la cultura trabajo-familia $r= 0,639$; $p < 0,01$. Además, la cultura trabajo-familia es un factor determinante que explica el 40,8% de los cambios de la varianza del comportamiento organizacional. Asimismo, Manzano (2017) concluyó que existen diferencias entre los tipos de compromiso organizacional, dependiendo del género,

edad, años de vinculación a la institución y categoría profesional de los profesores y del nivel de sentido de pertenencia por parte de los docentes. Se observó que el nivel de Compromiso es influenciado de forma positiva por el índice de afiliación, orientación hacia el Futuro y tiempo de trabajo en el centro educativo y de forma negativa por el conflicto en los procesos.

En cuanto a la hipótesis específica 2, se puede observar que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,699. Concordando con Salazar (2018) que concluyó que el nivel de satisfacción laboral, para el año 2017 es del 70,96%; mientras que el nivel de compromiso organizacional es del 69,91%. Además, se evidencia que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y compromiso organizacional, es decir que el personal que tiene satisfacción laboral, tiende a encontrarse comprometido con la organización. Mientras que Alcon (2014), concluyó con relación a las habilidades conceptuales que posee el director, se evidencio debilidades en cuanto a la responsabilidad para ejercer el cargo, a la productividad de su gestión, a la eficacia y eficiencia en el desempeño de sus funciones gerenciales; En relación a las habilidades técnicas del gerente de la Institución mencionada, se evidenció a través 66 de los resultados que tiene poca comunicación con el personal que está bajo su cargo, la toma de decisiones no se realiza de forma consensuada y no existe un verdadero trabajo en equipo dentro de la organización que garantice un buen desempeño laboral de los docentes; Con respecto a las habilidades humanas, se demostró que el gerente educativo no emplea la motivación como un factor importante en la labor del personal, además no posee sentido de pertenencia con la institución, y no utiliza la sinergia, ya que la productividad alcanzada por un equipo es

mayor que la suma de los trabajos individuales. Las habilidades gerenciales tienen gran relevancia en el desempeño laboral de los docentes, ya que la gestión del gerente y el buen uso que haga de sus habilidades garantiza el interés, la motivación y el compromiso del personal en el cumplimiento de sus funciones.

En cuanto a la hipótesis específica 3, se puede observar que existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,712. Al respecto, Chunga (2017) concluyó que existe una relación positiva alta y ($r = ,730$) significativa ($p_{\text{valor}} = ,000 < 0.01$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017. Al igual que Chuquisengo (2018), quien concluyó que la satisfacción laboral se relaciona directa ($Rho = 0,753$) y significativamente ($p = 0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018.

Conclusiones

Primero. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,744.

Segundo. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,769.

Tercero. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,699.

Cuarto. Existe relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < 0,05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,712.

Recomendaciones

Primero. Se recomienda a los directivos organizar una capacitación taller de compromiso organizacional para desarrollar los niveles de compromiso afectivo y mejorar los niveles de apego emocional y sentimental con la institución; compromiso normativo y compromiso de continuidad para así mejorar la lealtad en la institución.

Segundo. Se recomienda a los directivos realizar actividades recreativas con la plana docente para crear lazos de confianza y afianzar la comunicación entre sus miembros para lograr un compromiso afectivo.

Tercero. Se recomienda a los directivos mejorar los niveles de comportamiento normativo, difundiendo las normas establecidas y la filosofía institucional de forma clara.

Cuarto. Se recomienda a los directivos, generar condiciones especiales de trabajo, que faciliten a los docentes la tranquilidad, salud y satisfacción, componentes que además se pueden traducir en un alto compromiso de continuidad.

Referencias

- Abello, A., y Lozano, D. (2013). *Importancia de los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral*. (Tesis de Maestría). Universidad del Rosario, Colombia.
- Bayona, C. y Goñi, S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado de http://www.ucm.es/BUCM/computdoc/s/10005/10196838_1.htm
- Blanch, J. (2003). *Teoría de las relaciones laborales: fundamentos*. Cataluña: UOC.
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiang, M., Nuñez, A., Martín, M., y Salazar, M. (2010). *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de género y edad*. Panorama Socioeconómico, 92 - 103.
- Chiara, A. M. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa "Túpac Amaru", Villa María del Triunfo, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Chunga, T. O. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Chuquisengo, M. A. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú.
- Davis, K., y Newstrom J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Edel, R. y García, A. (2007). *Clima y compromiso organizacional. Edición electrónica gratuita*. Recuperado de www.eumed.net/libros/2007c/340/

- Fuente, A., y Vallejo, R. (2008). *Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones*. Madrid. España: Pirámide.
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. Revista Psicología Científica.com, 16 (12). Recuperado de <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>
- Hellriegel, D., y Slocum, W. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décimo segunda edición. México: Cengage Learning. Traducido del libro Organizational Behavior.
- Hellriegel, D., Slocum, J., y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw Hill Education.
- Hurtado, R. R. (2019). *Gestión escolar y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2056 José Gálvez de Independencia*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú.
- Katz, D. y Kahn, R. (1986). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.
- Korman, L. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marova.
- Locke, E. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg & T. Walls (Eds.), *Social Psychology and Organizational Behavior* (pp. 93-117). Nueva York: John Wiley and Sons.
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, Vol. 01, pp. 61-89.
- Meyer, J., y Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Newbury Park (CA), Sage.

- Navas, M. (2016). *Compromiso organizacional y rotación en el área de hotelería de un hospital privado de la ciudad de Quito*. (Tesis de licenciatura). UDLA, Ecuador.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el trabajo*. 13ª edición. México: McGraw-Hill.
- Palma, S. (2006). *Escala SL - SPC*. Lima: Cartolan.
- Peiró, J., y Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*, Volumen I: Actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis.
- Quarstein, V., McAfee, R., y Glassman, M. (1992). *The situational occurrences theory of job satisfaction*. Human Relations, 45 (8), 859-873.
- Quintanilla, I. (2005). *Empresas y personas*. 7ª edición. España: Díaz de Santos S.A.
- Ramos, M. J. (2017). *Cultura trabajo – familia y compromiso organizacional en trabajadores de la unidad educativa Isabel de Godín de la ciudad de Riobamba*. Un enfoque de género. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Rodríguez, P. (2009). *Índice de satisfacción laboral de los empleados contingentes en una cadena de restaurantes de comida rápida en el área suroeste de Puerto Rico*. Mayagüez, Puerto Rico: Universidad de Puerto Rico.
- Rodríguez, A., Zarco V., y González, J. (2009). *Psicología del Trabajo*. Madrid. España: Pirámide.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. México: Pearson educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición. México: Pearson.

Salazar, P. M. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Sánchez, H., y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (5° ed.). Lima, Perú: Business Support Aneth.

Tejada, J., y Arias, F. (2005). *Prácticas organizacionales y el compromiso de los trabajadores hacia la organización* Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210206>

Zegarra, F. (2014). *Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del hospital de San Juan de Lurigancho*. Perú: UNMSM.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología.
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac?</p> <p>Problemas específicos: P1: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac? P2: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, de Pachacamac? P3. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.</p> <p>Objetivos específicos: O1. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac. O2. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac. O3. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.</p> <p>Hipótesis específica: H1: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac. H2: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.</p>	<p>Variables: Variable X: Satisfacción laboral Condiciones físicas y/o materiales. Beneficios laborales y/o remunerativos. Políticas administrativas. Relaciones sociales. Desarrollo personal. Desempeño de tareas. Relación con la autoridad.</p> <p>Variable Y: Compromiso organizacional Compromiso afectivo.</p>	<p>Método: Hipotetico-deductivo</p> <p>Tipo Descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de investigación No experimental – de corte transversal</p> <p>Población muestral N = 85 docentes de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, de Pachacamac.</p> <p>Muestra: 85 docentes</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>

Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac?	Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.	H3: Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.	Compromiso normativo. Compromiso de continuidad.	Escala de Likert Tratamiento estadístico Estadística descriptiva Estadística inferencial Prueba de Rho Spermán Programa SPSS
---	---	---	---	--

Apéndice B. Instrumentos de Evaluación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ESCUELA DE POSGRADO – SECCION MAESTRÍA

**Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente de la
 Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.**

Cuestionario A.
Satisfacción Laboral

Estimado Señor(A):

Me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario. Sus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger su importante opinión sobre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Marca la alternativa con una cruz (X) según corresponda

Escala de Likert				
Nunca	Casi nunca	regular	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems		Niveles de medición				
N°	CONDICIONES FISICAS Y/O MATERIALES	1	2	3	4	5
1.	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2.	El ambiente donde trabajo es confortable.					
3.	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					

4.	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente con mis estudiantes.					
	BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS	1	2	3	4	5
5.	Considero que mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
6.	Me siento mal con lo que gano.					
7.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	1	2	3	4	5
8.	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9.	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
10.	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
11.	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	RELACIONES SOCIALES	1	2	3	4	5
12.	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
13.	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
14.	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
15.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	DESARROLLO PERSONAL	1	2	3	4	5
16.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
17.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
18.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					

19.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
DESEMPEÑO DE TAREAS		1	2	3	4	5
20.	Considero que la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
21.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
22.	Me siento realmente útil con la labor que hago					
23.	Mi trabajo me aburre.					
RELACION CON LA AUTORIDAD		1	2	3	4	5
24.	Los directivos son comprensivos.					
25.	Es grata la disposición de los directivos cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
26.	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
27.	No me siento a gusto con mis directivos					
28.	Los directivos valoran el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

! Muchas gracias por su colaboración ;



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
ESCUELA DE POSGRADO – SECCION MAESTRÍA

**Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente de la
 Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.**

Cuestionario B.

Compromiso Organizacional

Estimado Señor(A):

Me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario. Sus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger su importante opinión sobre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Marca la alternativa con una cruz (X) según corresponda

Escala de Likert				
Nunca	Casi nunca	regular	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
1.	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.					
2.	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3.	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.					
4.	Siento que en mi institución educativa formamos una gran familia.					
5.	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución educativa.					
6.	Me siento altamente identificado con los valores institucionales.					

COMPROMISO DE CONTINUIDAD		1	2	3	4	5
7.	Permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
8.	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
9.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.					
10.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.					
11.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12.	Encuentro en mi quehacer diario retos interesantes que me motivan a seguir mejorando en esta institución educativa.					
13.	Estoy comprometido con la eficiencia en la prestación del servicio educativo.					
14.	Promuevo un espíritu de servicio en mi trabajo para motivar a otros a seguir en mi institución.					
15.	Deseo seguir trabajando en esta institución pues ofrece a la sociedad servicios educativos de calidad.					
COMPROMISO NORMATIVO		1	2	3	4	5
16.	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.					
17.	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.					
18.	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
19.	Siento que estoy en deuda con mi institución educativa.					
20.	Defiendo mi institución cuando procuran dañar su imagen.					
21.	Creo que las normas institucionales son para cumplirlas.					
22.	Considero que el servicio educativo de mi institución está de acuerdo con las normas y los estándares requeridos en el país.					

! Muchas gracias por su colaboración ;

Apéndice C. Base datos de Prueba de Confiabilidad de los Instrumentos

Confiabilidad de la V1 Satisfacción laboral

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	3	2	1	2	1	2	3	3	3	2
2	5	4	4	4	3	3	4	2	3	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	4	5	2	5
3	4	4	3	4	4	3	3	1	1	1	3	3	4	2	3	5	5	5	4	5	1	5	1	4	4	4	1	4
4	4	5	4	5	2	1	3	1	1	1	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	4	4	1	3
5	3	3	3	3	4	2	3	1	2	2	5	3	5	2	5	4	5	5	5	5	1	4	1	4	4	5	2	4
6	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	4	2	4	2	4	4	5	4	4	5	1	5	1	4	3	4	3	4
7	3	4	4	3	5	4	2	3	2	2	1	3	4	2	5	5	5	4	4	4	2	4	2	4	4	5	2	5
8	4	3	2	3	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	1	5	2	4	4	4	2	4
9	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	4	3	3	3	5	3	3
10	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	3
11	5	3	1	4	4	3	3	2	1	4	4	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	5
12	5	5	3	5	5	1	3	1	1	1	1	3	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5
13	5	5	4	5	1	1	4	1	1	1	3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5	5	1	5
14	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	3
15	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3
16	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3
17	2	1	1	2	5	5	1	2	3	3	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	4	5	1	4	4	5	2	2
18	4	5	4	5	4	2	3	1	1	1	2	4	4	1	5	5	5	4	5	4	1	5	1	5	4	5	2	4
19	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3
20	5	5	5	5	1	2	2	1	1	2	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	2	5

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	28

Confiabilidad de la V2 Compromiso organizacional

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
1	2	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	1
2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	4	3	4	3	2	4	4	2	4	5	5
5	3	1	1	2	4	4	1	3	3	1	2	3	3	3	2	3	4	2	2	5	4	2
6	4	4	4	4	4	4	3	1	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4
7	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	4	4	4	2	4	2	2	1	2	4
8	1	3	4	3	4	1	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4
9	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	1	3
10	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3
11	2	4	4	5	1	5	3	2	1	3	4	4	5	4	3	2	5	4	3	4	5	4
12	5	3	5	3	5	5	2	5	5	1	5	3	5	1	5	5	3	1	4	5	5	4
13	5	5	5	1	5	2	5	4	4	2	4	5	5	4	5	3	4	4	2	5	5	5
14	4	4	2	5	5	5	4	5	1	2	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4
15	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3
16	4	1	5	4	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	3	4	4	3
17	3	2	2	4	5	5	2	2	2	2	2	1	4	4	5	2	4	4	2	4	5	5
18	4	2	2	4	4	5	1	2	3	2	4	4	5	4	4	4	1	4	2	3	2	5
19	4	3	1	2	4	4	3	2	2	2	4	3	4	1	4	4	4	3	2	4	4	4
20	5	3	2	5	5	5	2	4	3	1	2	5	5	5	2	4	2	4	4	5	2	4

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	22

Apéndice D. Base de Datos

Base de datos de la V1 Satisfacción laboral

	p1	p2	p3	p4	D1	p5	p6	p7	D2	p8	p9	p10	p11	D3	p12	p13	p14	p15	D4	p16	p17	p18	p19	D5	p20	p21	p22	p23	D6	p24	p25	p26	p27	p28	D7	V1
1	5	4	5	4	18	5	3	3	11	3	3	3	5	14	2	4	3	5	14	3	5	5	5	18	5	1	5	1	12	4	4	5	2	3	18	105
2	3	4	3	4	14	3	2	3	8	1	1	2	2	6	5	5	2	5	17	4	3	4	4	15	5	1	5	1	12	4	5	5	2	3	19	91
3	5	5	4	4	18	5	4	4	13	2	2	1	4	9	4	4	1	5	14	4	4	4	4	16	4	4	5	2	15	4	4	5	2	4	19	104
4	3	5	4	4	16	5	5	1	11	1	1	3	2	7	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	5	5	1	4	20	102
5	3	3	3	3	12	3	3	2	8	2	2	2	5	11	4	4	2	4	14	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	4	3	5	3	3	18	95
6	5	3	3	3	14	2	2	3	7	1	1	1	1	4	3	3	2	5	13	5	5	4	4	18	5	1	4	1	11	4	4	5	1	4	18	85
7	4	3	3	3	13	2	2	3	7	1	1	1	3	6	4	5	2	5	16	3	4	5	5	17	5	1	5	1	12	3	3	5	3	3	17	88
8	4	3	4	4	15	5	4	1	10	1	4	2	1	8	3	5	2	4	14	5	5	5	5	20	5	5	5	1	16	4	4	5	3	5	21	104
9	5	3	3	4	15	3	4	3	10	2	2	2	2	8	5	5	2	5	17	5	5	5	5	20	5	2	5	2	14	5	5	5	2	5	22	106
10	4	4	3	4	15	3	3	3	9	1	1	1	2	5	3	4	2	4	13	4	4	4	4	16	4	2	4	1	11	4	4	4	1	4	17	86
11	4	3	3	3	13	2	2	5	9	1	1	1	3	6	3	3	2	3	11	4	4	4	4	16	4	1	5	1	11	4	4	5	2	4	19	85
12	4	5	5	5	19	5	5	3	13	2	2	2	2	8	5	5	2	5	17	5	5	5	5	20	5	4	5	2	16	5	5	5	5	5	25	118
13	4	3	3	4	14	5	2	3	10	1	1	3	2	7	4	3	2	2	11	5	5	5	4	19	4	2	5	2	13	4	4	5	2	4	19	93
14	5	4	3	3	15	3	3	2	8	1	3	4	3	11	3	4	2	5	14	4	5	5	5	19	4	1	5	2	12	5	5	5	1	4	20	99
15	4	4	4	4	16	4	4	4	12	2	2	2	2	8	3	4	3	4	14	5	5	4	5	19	5	2	4	2	13	4	4	4	2	4	18	100
16	3	3	3	3	12	3	3	2	8	1	1	1	1	4	3	4	2	5	14	3	4	5	5	17	5	1	5	1	12	5	5	5	1	5	21	88
17	3	3	3	3	12	2	2	3	7	1	2	1	2	6	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	5	1	5	1	12	4	4	4	2	4	18	87
18	4	4	4	4	16	4	3	3	10	3	3	4	4	14	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	5	2	5	2	14	4	4	4	3	4	19	105
19	3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	1	1	3	7	4	5	1	5	15	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	5	5	1	4	20	95
20	3	3	3	3	12	5	3	3	11	3	4	2	3	12	3	5	3	4	15	5	5	5	5	20	5	3	5	2	15	4	4	5	2	4	19	104
21	2	2	1	2	7	5	5	1	11	2	4	2	5	13	3	3	2	1	9	4	3	4	3	14	5	1	5	1	12	4	3	3	3	2	15	81
22	5	4	4	4	17	3	3	4	10	2	3	2	3	10	5	5	2	5	17	5	5	5	5	20	5	2	5	1	13	5	4	5	2	5	21	108
23	4	4	3	4	15	4	3	3	10	1	1	1	3	6	3	4	2	3	12	5	5	5	4	19	5	1	5	1	12	4	4	4	1	4	17	91

24	4	5	4	5	18	2	1	3	6	1	1	1	1	4	3	5	1	5	14	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	4	4	1	3	17	91
25	3	3	3	3	12	4	2	3	9	1	2	2	5	10	3	5	2	5	15	4	5	5	5	19	5	1	4	1	11	4	4	5	2	4	19	95
26	3	4	3	3	13	3	3	3	9	1	2	2	4	9	2	4	2	4	12	4	5	4	4	17	5	1	5	1	12	4	3	4	3	4	18	90
27	3	4	4	3	14	5	4	2	11	3	2	2	1	8	3	4	2	5	14	5	5	4	4	18	4	2	4	2	12	4	4	5	2	5	20	97
28	4	3	2	3	12	4	4	3	11	2	2	2	4	10	4	4	2	5	15	5	5	4	4	18	4	1	5	2	12	4	4	4	2	4	18	96
29	3	4	3	3	13	3	3	3	9	2	3	2	3	10	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	2	4	3	13	3	3	5	3	3	17	89
30	3	3	3	3	12	4	3	3	10	2	4	4	4	14	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	4	2	4	2	12	4	4	4	3	3	18	96
31	5	3	1	4	13	4	3	3	10	2	1	4	4	11	5	4	2	5	16	5	5	5	5	20	5	4	5	2	16	5	4	5	2	5	21	107
32	5	5	3	5	18	5	1	3	9	1	1	1	1	4	3	5	1	5	14	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	5	5	1	5	21	98
33	5	5	4	5	19	1	1	4	6	1	1	1	3	6	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	5	5	1	5	21	100
34	5	3	3	5	16	5	4	3	12	3	4	4	4	15	5	4	3	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	3	4	3	3	17	106
35	2	2	2	2	8	2	2	2	6	2	1	1	1	5	2	3	1	3	9	3	3	3	3	12	3	2	2	2	9	3	3	3	1	3	13	62
36	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	4	4	4	3	3	18	105
37	2	1	1	2	6	5	5	1	11	2	3	3	5	13	4	5	2	4	15	4	5	5	5	19	5	4	5	1	15	4	4	5	2	2	17	96
38	4	5	4	5	18	4	2	3	9	1	1	1	2	5	4	4	1	5	14	5	5	4	5	19	4	1	5	1	11	5	4	5	2	4	20	96
39	4	3	4	4	15	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	4	3	4	3	14	4	3	3	3	3	16	105
40	5	5	5	5	20	2	2	2	6	2	2	2	5	11	4	5	2	5	16	4	4	5	5	18	5	2	5	2	14	5	5	5	2	5	22	107
41	4	4	4	4	16	3	3	3	9	2	1	1	2	6	5	5	1	5	16	5	5	5	4	19	5	1	5	1	12	3	4	4	1	5	17	95
42	5	4	3	4	16	5	4	3	12	2	2	2	5	11	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	5	2	5	2	14	4	4	3	3	3	17	104
43	5	4	4	4	17	5	4	3	12	2	2	2	4	10	3	4	2	4	13	5	5	5	5	20	5	2	5	2	14	4	4	4	3	4	19	105
44	4	4	3	4	15	4	4	2	10	2	4	3	4	13	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20	104
45	5	4	5	4	18	5	3	3	11	3	3	3	5	14	2	4	3	5	14	3	5	5	5	18	5	1	5	1	12	4	4	5	2	3	18	105
46	3	4	3	4	14	3	2	3	8	1	1	2	2	6	5	5	2	5	17	4	3	4	4	15	5	1	5	1	12	4	5	5	2	3	19	91
47	5	5	4	4	18	5	4	4	13	2	2	2	4	10	4	4	2	5	15	4	4	4	4	16	4	4	5	2	15	4	4	5	2	4	19	106
48	3	5	4	4	16	5	5	1	11	1	1	3	2	7	5	5	1	5	16	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	5	5	1	4	20	102
49	3	3	3	3	12	3	3	2	8	2	2	2	5	11	4	4	2	4	14	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	4	3	5	3	3	18	95
50	5	3	3	3	14	2	2	3	7	1	1	1	1	4	3	3	2	5	13	5	5	4	4	18	5	1	4	1	11	4	4	5	1	4	18	85

51	4	3	3	3	13	2	2	2	6	1	1	1	3	6	4	5	2	5	16	3	4	5	5	17	5	1	5	1	12	3	3	5	3	3	17	87
52	4	3	4	4	15	5	4	1	10	1	4	2	1	8	3	4	2	4	13	5	4	5	5	19	5	5	5	1	16	4	4	5	3	5	21	102
53	5	3	3	4	15	3	2	3	8	2	2	2	2	8	5	5	2	5	17	5	5	5	5	20	5	2	5	2	14	5	5	5	2	5	22	104
54	4	4	3	4	15	3	3	3	9	1	1	1	2	5	3	4	2	4	13	4	4	4	4	16	4	2	4	1	11	4	4	4	1	4	17	86
55	4	3	3	3	13	2	2	5	9	1	1	1	3	6	3	3	2	3	11	4	4	4	4	16	4	1	5	1	11	4	4	5	2	4	19	85
56	4	5	5	5	19	5	5	3	13	2	2	2	2	8	5	5	2	5	17	5	5	5	5	20	5	4	5	2	16	5	5	5	5	5	25	118
57	4	3	3	4	14	5	4	4	13	3	2	3	3	11	4	3	2	3	12	5	5	5	4	19	4	3	5	3	15	4	4	5	3	4	20	104
58	5	4	3	3	15	3	3	2	8	2	3	4	3	12	3	4	3	5	15	4	5	5	5	19	4	2	5	2	13	5	5	5	2	4	21	103
59	4	4	4	4	16	4	4	4	12	2	2	2	2	8	3	4	3	4	14	5	5	4	5	19	5	2	4	2	13	4	4	4	2	4	18	100
60	3	3	3	3	12	3	3	2	8	1	1	1	1	4	3	4	2	5	14	3	4	5	5	17	5	1	5	1	12	5	5	5	1	5	21	88
61	3	3	3	3	12	2	2	3	7	1	2	1	2	6	4	4	3	4	15	4	5	4	4	17	5	1	5	1	12	4	4	4	2	4	18	87
62	4	4	4	4	16	4	3	3	10	3	3	4	4	14	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	3	2	3	2	10	4	4	4	3	4	19	101
63	3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	1	1	3	7	4	5	1	5	15	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	5	5	1	4	20	95
64	3	3	3	3	12	5	2	1	8	3	4	1	1	9	3	5	1	4	13	5	5	5	5	20	5	2	5	1	13	4	4	5	2	4	19	94
65	2	2	1	2	7	3	3	1	7	2	3	2	3	10	3	3	2	1	9	3	2	2	3	10	3	1	3	1	8	2	3	3	3	2	13	64
66	5	4	4	4	17	3	3	4	10	2	3	2	3	10	5	5	2	5	17	5	5	5	5	20	5	2	5	1	13	5	4	5	2	5	21	108
67	4	4	3	4	15	4	3	3	10	1	1	1	3	6	3	4	2	3	12	5	5	5	4	19	5	1	5	1	12	4	4	4	1	4	17	91
68	4	5	4	5	18	2	1	3	6	1	1	1	1	4	3	5	1	5	14	5	5	5	5	20	5	1	5	1	12	5	4	4	1	3	17	91
69	3	3	3	3	12	4	2	3	9	1	2	2	5	10	3	5	2	5	15	4	5	5	5	19	5	1	4	1	11	4	4	5	2	4	19	95
70	3	4	3	3	13	3	3	3	9	1	2	2	4	9	2	4	2	4	12	4	5	4	4	17	5	1	5	1	12	4	3	4	3	4	18	90
71	3	4	4	3	14	5	4	2	11	3	2	2	1	8	3	4	2	5	14	5	5	4	4	18	4	2	4	2	12	4	4	5	2	5	20	97
72	4	3	2	3	12	4	4	3	11	2	2	2	4	10	4	4	2	5	15	5	5	4	4	18	4	1	5	2	12	4	4	4	2	4	18	96
73	3	4	3	3	13	3	3	3	9	2	3	2	3	10	3	4	2	4	13	3	3	4	4	14	4	2	4	3	13	3	3	5	3	3	17	89
74	2	2	2	3	9	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	1	3	10	57
75	5	3	1	4	13	4	3	3	10	2	1	4	4	11	5	4	2	5	16	5	5	5	5	20	5	4	5	2	16	5	4	5	2	5	21	107
76	5	5	3	5	18	5	2	3	10	2	2	2	2	8	3	5	2	5	15	5	5	5	5	20	5	2	5	2	14	5	5	5	2	5	22	107
77	5	5	4	5	19	1	1	4	6	1	2	2	3	8	5	5	2	5	17	5	5	5	5	20	5	2	5	2	14	5	5	5	2	5	22	106

78	3	3	3	5	14	4	4	3	11	3	4	4	4	15	3	4	3	5	15	4	4	5	4	17	4	3	4	4	15	3	3	4	4	3	17	104
79	2	3	2	2	9	3	3	3	9	3	3	3	3	12	4	4	2	4	14	4	4	4	4	16	4	2	4	2	12	4	4	4	2	3	17	89
80	4	4	4	4	16	4	4	3	11	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	3	4	4	3	3	17	103
81	2	1	1	2	6	5	5	1	11	2	3	3	5	13	4	5	2	4	15	4	5	5	5	19	5	4	5	1	15	4	4	5	2	2	17	96
82	4	5	4	5	18	4	2	3	9	1	1	1	2	5	4	4	1	5	14	5	5	4	5	19	4	1	5	1	11	5	4	5	2	4	20	96
83	3	3	3	3	12	4	4	3	11	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	4	4	4	4	16	4	2	4	3	13	3	3	3	3	3	15	94
84	5	5	5	5	20	1	2	2	5	1	1	2	5	9	4	5	2	5	16	4	4	5	5	18	5	2	5	2	14	5	5	5	2	5	22	104
85	4	4	4	4	16	3	3	3	9	2	1	1	2	6	5	5	1	5	16	5	5	5	4	19	5	1	5	1	12	3	4	4	1	5	17	95

Base de datos de la V2 Compromiso organizacional

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	D1	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	D2	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	D3	V2
1	4	4	5	5	5	4	27	3	4	4	3	3	5	4	5	4	35	4	5	4	2	5	5	5	30	92
2	3	4	4	3	4	4	22	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	3	4	3	3	4	4	3	24	77
3	4	3	4	4	4	4	23	4	3	3	3	4	4	4	4	3	32	4	4	3	3	4	3	4	25	80
4	3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	2	2	4	3	4	4	30	3	4	4	3	4	3	4	25	77
5	3	3	4	3	4	4	21	3	4	3	1	1	4	3	4	4	27	3	5	4	1	5	5	4	27	75
6	2	3	4	3	4	4	20	4	3	4	1	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	4	4	4	27	79
7	4	3	4	3	4	4	22	4	3	2	2	2	4	4	4	4	29	3	4	3	3	4	4	4	25	76
8	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28	85
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	4	5	5	5	5	5	4	33	105
10	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	3	4	3	3	4	4	4	25	78
11	4	4	3	3	4	4	22	2	3	2	1	2	4	4	4	3	25	3	3	2	2	4	4	4	22	69
12	4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	2	2	4	4	4	3	30	3	4	4	4	4	4	4	27	82
13	3	4	4	3	4	4	22	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	3	3	4	3	4	4	4	25	87
14	3	4	4	3	4	4	22	4	2	1	2	4	4	5	4	4	30	5	5	4	2	4	5	5	30	82
15	4	3	4	2	4	4	21	3	3	2	2	2	4	4	4	2	26	2	3	2	2	4	4	4	21	68
16	3	4	4	4	4	4	23	4	3	3	3	3	4	5	4	4	33	5	5	5	2	4	5	4	30	86
17	3	4	3	4	4	4	22	4	3	4	2	4	4	4	4	3	32	3	3	3	3	4	3	3	22	76
18	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	2	2	4	3	3	4	28	2	4	4	4	4	4	4	26	77
19	4	3	5	4	4	4	24	3	4	4	2	2	4	4	4	3	30	4	4	3	4	5	5	4	29	83
20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	4	4	4	3	4	4	4	27	84
21	2	3	3	3	3	3	17	3	2	2	5	4	3	5	5	3	32	2	3	2	1	4	2	1	15	64
22	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39	4	5	4	3	5	5	5	31	99
23	4	4	3	4	3	4	22	3	3	3	1	4	5	4	4	4	31	4	4	2	2	4	4	4	24	77
24	5	4	5	5	5	5	29	3	2	3	2	2	4	4	5	3	28	2	4	4	2	4	4	5	25	82
25	3	4	4	5	4	4	24	2	3	3	1	3	3	3	3	3	24	3	4	2	2	5	4	2	22	70
26	4	3	4	3	4	4	22	3	4	4	3	4	4	4	4	3	33	4	4	4	3	4	5	4	28	83
27	2	4	4	3	4	4	21	2	2	2	2	3	4	4	4	4	27	2	4	2	2	4	4	4	22	70
28	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30	3	3	3	4	4	3	4	24	75
29	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	3	4	3	3	4	3	3	23	74
30	2	2	3	3	3	3	16	2	2	2	2	2	2	3	3	3	21	4	3	2	2	3	3	3	20	57
31	2	4	4	5	4	5	24	2	2	2	2	4	4	5	4	3	28	2	5	4	2	4	5	4	26	78

32	5	5	5	5	5	5	30	2	4	4	5	5	5	5	1	5	36	3	4	3	3	4	4	4	25	91
33	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	2	4	5	5	4	5	38	3	4	4	2	4	4	4	25	93
34	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	2	5	5	4	4	5	39	4	5	3	4	4	5	4	29	96
35	2	2	3	2	3	3	15	2	3	2	1	2	3	3	1	2	19	3	3	2	1	2	2	3	16	50
36	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	3	26	86
37	4	2	2	4	5	5	22	2	2	2	2	2	5	4	4	5	28	2	4	4	2	4	5	5	26	76
38	4	2	2	4	4	5	21	4	2	2	2	4	4	5	4	4	31	4	3	4	2	4	4	4	25	77
39	5	4	4	2	5	5	25	3	2	2	2	5	5	5	5	5	34	4	5	5	2	5	5	5	31	90
40	5	3	5	5	5	5	28	5	4	3	1	5	5	5	5	5	38	4	5	4	4	5	5	4	31	97
41	3	4	3	4	4	4	22	4	3	3	3	4	4	4	3	3	31	2	4	3	3	4	4	4	24	77
42	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	4	4	4	4	4	32	3	4	4	3	4	4	4	26	82
43	4	4	5	4	5	5	27	2	2	2	2	4	5	5	5	5	32	5	5	5	2	5	5	5	32	91
44	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	2	5	5	4	4	5	39	4	5	3	4	4	5	4	29	96
45	4	4	5	5	5	4	27	3	4	4	3	3	5	4	5	4	35	4	5	4	2	5	5	5	30	92
46	3	4	4	3	4	4	22	4	3	3	3	3	4	3	4	4	31	4	4	3	3	3	4	4	25	78
47	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	5	5	5	4	34	107
48	3	3	4	4	4	4	22	4	3	4	2	2	4	4	4	4	31	3	3	4	3	4	4	4	25	78
49	3	3	4	3	5	5	23	3	4	3	1	1	4	3	4	4	27	3	4	4	1	4	4	4	24	74
50	2	3	4	3	4	4	20	4	4	4	1	4	3	4	4	4	32	3	4	4	3	4	4	3	25	77
51	3	3	4	4	4	4	22	4	3	2	2	2	4	4	4	4	29	3	4	3	3	4	4	4	25	76
52	3	4	3	3	4	4	21	3	3	3	2	3	4	4	4	4	30	4	4	4	3	4	4	4	27	78
53	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	5	5	5	5	42	4	5	5	5	5	5	4	33	105
54	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	29	3	4	3	3	4	4	4	25	76
55	4	4	3	3	4	4	22	2	3	2	1	2	4	4	4	3	25	3	3	2	2	4	4	4	22	69
56	4	4	4	4	5	4	25	4	4	3	2	2	4	4	4	3	30	3	4	4	4	4	4	4	27	82
57	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	4	5	4	4	4	40	4	4	4	3	4	4	4	27	96
58	3	4	4	5	5	5	26	4	2	1	2	4	4	5	4	4	30	5	5	4	2	4	5	5	30	86
59	4	3	4	2	4	4	21	3	3	2	2	2	4	4	4	2	26	2	3	2	2	4	4	4	21	68
60	3	4	3	3	4	4	21	4	3	3	3	3	4	4	4	4	32	4	4	3	2	3	4	4	24	77
61	3	4	4	4	4	4	23	4	3	4	2	4	4	4	4	3	32	3	3	3	3	4	3	3	22	77
62	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	2	2	4	3	3	4	28	2	4	3	3	3	4	3	22	69
63	4	3	4	4	3	4	22	3	4	4	2	2	4	4	4	3	30	4	4	3	4	4	4	4	27	79
64	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	3	3	4	4	3	4	32	4	3	4	3	4	3	4	25	79
65	2	3	3	2	3	3	16	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	3	2	1	3	3	1	15	50

66	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	5	5	4	5	39	4	5	4	3	5	5	5	31	99
67	4	3	3	4	4	4	22	3	3	3	1	4	5	4	4	4	31	4	4	2	2	4	4	4	24	77
68	4	4	3	3	4	4	22	3	2	3	2	2	4	4	4	3	27	2	4	4	2	4	4	5	25	74
69	3	4	4	5	4	4	24	2	3	3	1	3	3	3	3	3	24	3	4	2	2	5	4	2	22	70
70	4	3	4	3	4	4	22	3	3	4	3	4	3	4	4	3	31	3	4	3	3	4	5	4	26	79
71	2	4	4	3	4	4	21	2	2	2	2	3	4	4	4	4	27	2	4	2	2	4	4	4	22	70
72	3	3	4	3	4	4	21	3	3	3	3	4	4	4	3	3	30	3	3	3	4	4	3	4	24	75
73	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	3	3	4	4	4	3	30	3	4	3	3	4	3	3	23	74
74	2	2	2	2	2	3	13	2	2	2	1	2	2	3	2	3	19	2	3	2	2	3	2	2	16	48
75	3	4	4	5	4	5	25	3	3	3	3	4	4	5	4	3	32	3	5	4	3	4	5	4	28	85
76	5	5	5	5	5	5	30	2	5	5	5	5	5	5	1	5	38	5	5	5	4	5	5	4	33	101
77	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	2	4	5	5	4	5	38	3	4	4	2	5	5	5	28	96
78	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	2	5	5	4	4	5	39	4	5	3	4	4	5	4	29	96
79	2	2	3	3	3	3	16	3	3	2	2	3	3	3	3	3	25	3	3	3	2	4	3	3	21	62
80	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	2	4	4	4	4	4	34	4	4	4	3	4	4	3	26	86
81	4	2	2	4	5	5	22	2	2	2	2	2	5	4	4	5	28	2	4	4	2	4	5	5	26	76
82	4	2	2	4	4	5	21	4	2	2	2	4	4	5	4	4	31	4	4	4	2	4	5	5	28	80
83	4	4	4	2	4	4	22	3	2	2	2	4	4	4	4	4	29	4	4	4	2	5	4	5	28	79
84	5	3	5	5	5	5	28	5	4	3	1	5	5	5	5	5	38	4	5	4	4	5	5	4	31	97
85	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	3	4	4	4	3	3	32	2	5	3	3	4	5	4	26	82

Apéndice E. Juicio de Expertos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN
LABORAL

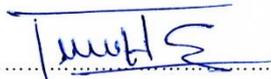
1. DATOS GENERALES:

- a. Apellido y Nombres del informante: Dr. JUAN CARLOS HUAMAN HURTADO
- b. Cargo e institución del informante: DOCENTE EPG-UNE
- c. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- d. Autor del instrumento: NEYMA ZAVALA APAZA
- e. Tesis: **Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.**

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS		Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 - 60)	Muy Buena (61 - 80)	Excelente (81-100)
	Cualitativos	Cuantitativos					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.						85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.						90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.						90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.						90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.						85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.						85
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la pedagógicos del área.						90
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.						85
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.						90
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.						90
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA							

A. Opinión de aplicabilidad: Es aplicable


Firma

Fecha: Febrero, 2018 Nombre: Juan Carlos Huaman Hurtado
DNI Nro: 09804588 Teléfono: 995883960



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN
LABORAL

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellido y Nombres del informante: Dr. ROGER WILFREDO ASCENCIOS ESPEJO
- b. Cargo e institución del informante: DOCENTE EPG-UNE
- c. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- d. Autor del instrumento: NEYMA ZAVALA APAZA
- e. Tesis: **Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.**

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS		Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 -60)	Muy Buena (61 -80)	Excelente (81-100)
	Cualitativos	Cuantitativos					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.						85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					80	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la pedagógicos del área.						85
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					80	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					80	
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					80	
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA							

A. Opinión de aplicabilidad: ES APLICABLE EL INSTRUMENTO



 Firma

Fecha: Marzo, 2018

Nombre: ROGER WILFREDO ASCENCIOS ESPEJO

DNI Nro: 08577064

Teléfono: 996 278430



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN
LABORAL

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellido y Nombres del informante: Dr. RICHARD SANTIAGO QUIVIO CUNO
- b. Cargo e institución del informante: DOCENTE EPG-UNE
- c. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- d. Autor del instrumento: NEYMA ZAVALETA APAZA
- e. Tesis: Satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS		Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 - 60)	Muy Buena (61 - 80)	Excelente (81-100)
	Cualitativos	Cuantitativos					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.						85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.						85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					80	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					80	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la pedagógicos del área.					80	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.						85
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					80	
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.						85
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA							

A. Opinión de aplicabilidad: ES APLICABLE



 Firma

Fecha: Abril, 2018 Nombre: RICHARD S. QUIVIO CUNO

DNI Nro: 09504071 Teléfono: 997357195



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellido y Nombres del informante: Dr. JUAN CARLOS HUAMAN HURTADO
- b. Cargo e institución del informante: DOCENTE EPG-UNE
- c. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- d. Autor del instrumento: NEYMA ZA VALETA APAZA
- e. Tesis: **Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac**

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS		Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 -60)	Muy Buena (61 -80)	Excelente (81-100)
	Cualitativos	Cuantitativos					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.						85
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.						90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.						90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.						85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.						90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.						85
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la pedagógicos del área.						95
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.						90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.						85
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.						85
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA							

A. Opinión de aplicabilidad: Es aplicable

Firma

Fecha: Febrero, 2018 Nombre: Juan Carlos Huaman Hurtado

DNI Nro: 09804588 Teléfono: 995883960



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellido y Nombres del informante: Dr. ROGER WILFREDO ASCENCIOS ESPEJO
- b. Cargo e institución del informante: DOCENTE EPG-UNE
- c. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- d. Autor del instrumento: NEYMA ZAVALETA APAZA
- e. Tesis: **Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.**

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS		Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 -60)	Muy Buena (61 -80)	Excelente (81-100)
	Cualitativos	Cuantitativos					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					80	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.						85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					80	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la pedagógicos del área.						85
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					80	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					80	
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					80	
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA							

A. Opinión de aplicabilidad: ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

.....
 Firma

Fecha: Marzo, 2018 Nombre: Roger Wilfredo Ascencios Espejo

DNI Nro: 08577069 Teléfono: 996276430



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle
"Alma Máter del Magisterio Nacional"
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE
INVESTIGACIÓN: CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO
ORGANIZACIONAL

1. DATOS GENERALES:

- a. Apellido y Nombres del informante: Dr. RICHARD SANTIAGO QUIVIO CUNO
- b. Cargo e institución del informante: DOCENTE EPG-UNE
- c. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- d. Autor del instrumento: NEYMA ZA VALETA APAZA
- e. Tesis: **Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac.**

2. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS		Deficiente (01 - 20)	Regular (21 - 40)	Buena (41 -60)	Muy Buena (61 -80)	Excelente (81-100)
	Cualitativos	Cuantitativos					
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					80	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.						85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					80	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					80	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.						85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la investigación.					80	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos de la pedagógicos del área.						85
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores.					80	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.						85
10. PERTINENCIA	Adecuado para tratar el tema de investigación.					80	
PROMEDIO DE LA VALORACIÓN CUANTITATIVA							

A. Opinión de aplicabilidad: ES APLICABLE



 Firma

Fecha: Abril, 2018 Nombre: RICHARD S. QUIVIO CUNO

DNI Nro: 09504071 Teléfono: 991357195