



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Vea una copia de esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional
de los docentes de la Institución Educativa 00614
de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021**

Para optar el grado académico de maestra en Ciencias de la Educación con
mención en Gestión Educativa

Autor:

Gloria Enilsa Lozano Ruiz
<https://orcid.org/0000-0001-7170-7589>

Asesor:

Dr. Hugo Jaime Mera Naval
<https://orcid.org/0000-0002-6133-8596>

Tarapoto, Perú

2022



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021

Para optar el grado académico de maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa

Autor:

Gloria Enilsa Lozano Ruiz

Sustentado y aprobado el 03 de febrero de 2022, por los siguientes jurados:

Presidente de Jurado
M.Sc. Luis Alberto Fernandez
Sanjines

Secretario de Jurado
M.Sc. Fausto Saavedra Hoyos

Vocal de Jurado
Mg. Laura Epifania Vera Azurín

Asesor
Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Tarapoto, Perú

2022

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN-T

Escuela de Posgrado



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Gloria Enilsa Lozano Ruiz.

Con el asesoramiento del Dr. Hugo Jaime Mera Naval.

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 00614 DE NUEVA CAJAMARCA,
PROVINCIA DE RIOJA, 2021”**

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos: **APROBADO**

-----Bueno-----

Con el calificativo (*)

-----Dieciséis (16) -----

En consecuencia, queda en condición de ser considerado APTO por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de Maestro, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 03 de febrero de 2022


M.Sc. LUIS ALBERTO FERNÁNDEZ SANJINES
Presidente


M.Sc. FAUSTO SAAVEDRA HOYOS
Secretario


Mg. LAURA EPIFANÍA VERA AZURÍN
Miembro


Dr. HUGO JAIME MERA NAVAL
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCION EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021

Para optar el grado académico de maestra en Ciencias de la Educación con
mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente trabajo de tesis, es original en su
contenido y forma.

Ejecutor
Gloria Enilsa Lozano Ruiz

Asesor:
Dr. Hugo Jaime Mera Naval

Declaratoria de autenticidad

Gloria Enilsa Lozano Ruiz, identificado con DNI N° 43585493, egresada de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa, de la Universidad Nacional de San Martín, con la tesis titulada: "**Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021**".

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis presentada es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De considerar que el trabajo cuenta con una falta grave, como el hecho de contar con datos fraudulentos, demostrar indicios de plagio (al no citar la información con sus autores), plagio (al presentar información de otros trabajos como propios), falsificación (al presentar la información e ideas de otras personas de forma falsa), entre otros, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 03 de febrero de 2022.



.....
Gloria Enilsa Lozano Ruiz

DNI N° 43585493



Ficha de identificación

<p>Título del proyecto “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021”</p>	<p>Línea de investigación: “Socio Diversidad” Sublínea de investigación: “Modernización de la gestión” Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor: Gloria Enilsa Lozano Ruiz</p>	<p>Facultad de Educación y Humanidades Escuela de posgrado https://orcid.org/0000-0001-7170-7589</p>
<p>Asesor: Dr. Hugo Jaime Mera Naval</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Inicial, Primaria y Secundaria https://orcid.org/0000-0002-6133-8596</p>

Dedicatoria

Gracias Dios por guiar mi camino. A mis señores
padres por su amor infinito y apoyo en mi
crecimiento personal y profesional, a mi hija y
hermanos por su amistad y fortaleza.

Gloria

Agradecimientos

Al director y la plana docente de la Institución Educativa 00614, por su apoyo y tiempo dedicado a la realización de la investigación.

Al grupo de docentes de posgrado en Ciencias de la Educación de la UNSM, por colaborar e impartir su conocimiento, experiencia y enseñanza.

Mi más profundo agradecimiento al Dr. Hugo Jaime Mera Naval por su asesoramiento y calidad humana.

Gloria

Índice general

Ficha de identificación.....	7
Dedicatoria.....	8
Agradecimientos	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras.....	13
RESUMEN	14
ABSTRACT	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación	19
2.2. Fundamentos teóricos.....	20
2.3. Definición de términos básicos.....	27
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	29
3.1. Ámbito y condiciones de la investigación	29
3.1.1 Contexto de la investigación	29
3.1.2 Periodo de ejecución	29
3.1.3 Autorizaciones y permisos	29
3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad	29
3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales	29
3.2. Sistema de variables.....	30
3.2.1 Variables principales.....	30
3.2.2 . Variables secundarias.....	30
3.3 Procedimientos de la investigación	30
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	31
4.1 Resultado específico 1	31
4.2 Resultado específico 2	32

4.3	Resultado específico 3	34
4.4	Resultado específico 4	35
4.5	Resultado específico 5	36
4.6	Resultado Objetivo General	37
CONCLUSIONES.....		39
RECOMENDACIONES		40
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		41
ANEXOS		48
Anexo 1	Matriz de consistencia.....	49
Anexo 2	Instrumentos de recolección de datos.....	50
Anexo 3	Validación de los instrumentos por juicio de expertos.....	54
Anexo 4	Prueba de confiabilidad del instrumento de medición	55

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Nivel de satisfacción laboral de docentes</i>	31
Tabla 2 <i>Prueba del nivel de satisfacción respecto a su promedio</i>	31
Tabla 3 <i>Nivel de compromiso organizacional de docentes</i>	32
Tabla 4 <i>Prueba del nivel de compromiso organizacional respecto a su promedio</i>	33
Tabla 5 <i>Relación entre satisfacción laboral y compromiso afectivo en docentes</i>	34
Tabla 6 <i>Prueba de significatividad entre satisfacción laboral y compromiso afectivo en docentes</i>	34
Tabla 7 <i>Relación entre satisfacción laboral y compromiso de continuidad en docentes</i> ..	35
Tabla 8 <i>Prueba de significación entre satisfacción laboral y compromiso de continuidad en docentes</i>	35
Tabla 9 <i>Relación entre satisfacción laboral y compromiso normativo en docentes</i>	36
Tabla 10 <i>Prueba de significación entre satisfacción laboral y compromiso normativo en docentes</i>	36
Tabla 11 <i>Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes</i>	37
Tabla 12 <i>Prueba de normalidad de satisfacción laboral y compromiso organizacional</i> ...	38
Tabla 13 <i>Prueba de significación entre satisfacción laboral y compromiso de organizacional en docentes</i>	38

Índice de figuras

Figura 1. Pirámide de Maslow	23
Figura 2. Comparación de los modelos de Motivación de Maslow y motivación de Herzberg.	24

RESUMEN

“Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021”

La presente investigación denominada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021”. Tuvo como objetivo general “determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021”. Investigación de tipo aplicada de nivel correlacional con diseño no experimental; se determinó una muestra de 50 docentes de la Institución educativa; la técnica desarrollada fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados de la estadística descriptiva evidencian que el puntaje promedio de satisfacción laboral docente en la institución educativa 00614 fue bueno $62,2 \pm 4,2$ con un coeficiente de variación bajo del 6,8%, así como también, el puntaje promedio de compromiso organizacional docente hacia la institución educativa 00614 fue bueno $74,4 \pm 2,8$ con un coeficiente de variación bajo del 3,7%. Se concluye que existe una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa 00614; siendo valorada con un p -valor=0,000 por debajo del 5%, el cual indica que es altamente significativo, determinándose que existe altos puntajes obtenidos en el cuestionario de satisfacción laboral le corresponden puntajes altos obtenidos en el cuestionario de compromiso organizacional; que va en relación directa con lo afectivo, de continuidad y normativo.

Palabras claves: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, afectivo de continuidad, normativo.

ABSTRACT

“Job satisfaction and organizational commitment of teachers at the Educational Institution 00614 of Nueva Cajamarca, province of Rioja, 2021”

The present investigation entitled “Job satisfaction and organizational commitment of the teachers at the Educational Institution 00614 of Nueva Cajamarca, Province of Rioja, 2021”, had as general objective “to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment of the teachers of the Educational Institution 00614 of Nueva Cajamarca, Province of Rioja, 2021”. It is as an applied research of correlational level with a non-experimental design; a sample of 50 teachers of the educational institution was determined; the technique developed was the survey and the instrument used was the questionnaire. The results of the descriptive statistics show that the average score of teacher job satisfaction in educational institution 00614 was good 62.2 ± 4.2 with a low coefficient of variation of 6.8%, as well as the average score of teacher organizational commitment to educational institution 00614 was good 74.4 ± 2.8 with a low coefficient of variation of 3.7%. It is concluded that there is a moderate positive relationship between job satisfaction and organizational commitment in the teachers of the educational institution 00614; valued with a $p\text{-value}=0.000$ below 5%, which indicates a high significance, determining that high scores obtained in the job satisfaction questionnaire correspond to high scores obtained in the organizational commitment questionnaire. This is directly related to the affective, continuity and normative aspects.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment, affective, continuity, normative.



CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

Las organizaciones de hoy han reconocido ampliamente que el capital más importante de una organización es su gente, lo que ha llevado a una creciente investigación que busca formas de encontrar, motivar y retener a las mejores personas para que trabajen duro para la sociedad y/o empresas a medida que se crean se constituyan (Rosillo, 2012). En la verdadera visión de la gestión organizacional, cada institución depende de su recurso humano, de la cohesión interna basada en relaciones humanas efectivas.

En el aspecto educativo, el profesional en educación, manifiesta una insatisfacción profesional que influye en todo el proceso docente educativo, en el aspecto académico, administrativo y personal. En lo académico, podría influir en su desempeño en la clase, la posibilidad de actualizarse y perfeccionarse profesionalmente. En la condición administrativa, puede manifestarse en llegar tarde, ausentarse, renunciar, etc. En lo administrativo, puede reflejarse en su autoestima, estrés, así como otras patologías somáticas. Por otro lado, el incorrecto liderazgo y un clima organizacional inadecuado conducen a una cooperación débil, bajo compromiso e irresponsabilidad, lo que no certifica el futuro, lo cual se enmarca en la calidad de los servicios. Los directivos y docente en un ambiente inadecuado, muestran poco interés por su trabajo, les es complicado establecer una relación armónica, pues sienten o perciben que están encerrados en actividades desmotivadoras (Duche et al., 2019).

En tanto, al compromiso organizacional, Estrada y Mamani (2020), señalan que es trascendente esta variable, porque va a permitir al trabajador un desarrollo personal en su quehacer profesional y el desarrollo de la institución, así como la interrelación con los importantes factores del éxito de la organización. De esta manera, actualmente las organizaciones, usando las oficinas de recursos humanos, intentan determinar de qué manera están comprometidos sus trabajadores para el análisis del nivel de lealtad (Pedraza, 2020).

Por su parte, Pintado (2020), precisa las organizaciones exitosas tratan a los trabajadores con especial cuidado, considerándolos el recurso de suma importancia en el bienestar de la organización; es por ello que buscan talento motivado, competente, competitivo y optimizado. Teniendo además en cuenta la salud mental de los empleados y su calidad de vida fueron identificados como factores clave; de esta forma se convierten en factores que influyen en la productividad.

Cameiro (2017), señala que las empresas más productivas se caracterizan por que sus trabajadores mantienen buenas relaciones laborales, el cual da respuesta a una mayor responsabilidad y agrado personal, así como a su vez, se relaciona en forma directa con la productividad de la empresa. Un excelente ambiente de trabajo, impacta significativamente en el crecimiento de la empresa. Sin embargo, el clima laboral no depende de tener compañeros amables, un escritorio moderno o atractivas gratificaciones, pues el 70% de este compromiso recaen en los jefes, quienes tienen que promover valores como el respeto, la empatía, escuchar a sus trabajadores, manejar oportunamente las crisis, que sean parte de la toma de decisiones trascendentales, así como acercarse y ganar su confianza.

Locke (1976), precisa a la satisfacción laboral como un estado emotivo positivo o agradable que genera sentimientos subjetivos sobre la experiencia laboral de cada individuo en la empresa. Consiguientemente, “es la capacidad de un empleado para lograr una persistencia en el trabajo y una productividad laboral óptimas” (Mañas et al., 2007). Es así que Nieto (2017), concluye que los trabajadores que laboran más de 15 años en una institución están más satisfechos con su trabajo que sus compañeros con menor jornada laboral. También hay documentación de que hay algún desacuerdo sobre la compensación recibida.

Así también, en el Perú la situación laboral donde se ve reflejado las variables en estudio han sido desfavorables. El “Consejo Nacional de Educación” en el año 2014, manifiesta que los profesores tienen muchas restricciones en lo que respecta a su condición laboral, es así que el 60.5% de los profesores carecen de material educativo, lo que delimita la práctica pedagógica, emplea 12 horas adicional a su jornada laboral en preparación de clase materiales, reunión con padres de familia, labor tutorial, etc.; por otro lado, un 66.3% de los profesores manifiestan insatisfacción con la remuneración percibida, motivo por el cual buscan o tienen otro trabajo que permitan satisfacer sus necesidades económicas propias y de su familia (Silva et al., 2019). Por otro lado, Nuñez (2017), concluye que el 5% estaba insatisfecho con su trabajo, un 59% estaba poco insatisfecho y el 36% estaba satisfecho con su trabajo.

Se ha podido observar que en la Institución Educativa N° 00966 – distrito de Nueva Cajamarca, Rioja que la mayoría de los trabajadores tienen una insatisfacción en su trabajo, notándose en las relaciones con los colegas, existe poco apoyo en el trabajo extracurricular; así como el poco compromiso en las diversas actividades como el profesional, entre otros. En consecuencia, a partir de lo expuesto, surge una necesidad de

conocer el nivel de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de dicha institución.

Es así que se aplicaron dos cuestionarios de encuesta a 10 docentes de las institución, donde se pudo apreciar que la satisfacción laboral existe en un nivel muy bueno representado en un 45%, al igual que al compromiso organizacional representado en un 50%; mientras que en un nivel regular están el 40% y 35%; y el 15% en un nivel muy bueno en ambas variables. Esto implica que necesita elevar el nivel en cuanto a satisfacción y compromiso docente lo cual es de suma importancia para el buen desarrollo de todas las Instituciones Educativas. Ante esta realidad, se consideró conveniente realizar una pesquisa para “determinar el nivel y la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la IE 00614 - Nueva Cajamarca, Rioja”.

Ante esta realidad problemática, se planteó lo siguiente: “¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución?”

El objetivo planteado fue: “Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 - Nueva Cajamarca, Rioja, 2021”; siendo los objetivos secundarios: “Identificar el nivel de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa”; “Identificar el nivel del compromiso organizacional de los docentes de la Institución”; “Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Institución”; “Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad, de los docentes de la Institución”; “Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Institución”.

En ese sentido se planteó la hipótesis de investigación: “La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021”.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Muñoz et al. (2017), en su pesquisa "*Satisfacción laboral en los docentes de educación inicial, primaria y secundaria*"; siendo su objetivo "evaluar el efecto de diferentes variables de tipo demográfico y social en la satisfacción laboral de los docentes". Concluyendo que el valor global con respecto a la satisfacción laboral de los docentes fue de medio a alto. De igual modo, los docentes que accedieron parcialmente a impartir clases de carácter motriz en educación infantil tuvieron calificaciones significativamente muy altas con respecto a la satisfacción laboral.

Manzano (2017), en su estudio "*Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*", su finalidad fue estudiar la dinámica institucional, con exclusiva consideración en las actividades que desarrollan los docentes para indicar la pertenencia sentida y la capacidad de articular con el compromiso organizacional. Empleo una población de 50 profesores, investigación de tipo cualitativo. Se concluyó que con respecto al compromiso hay un efecto directo y positivo en el índice de atracción, dirección futura y colocación en las instituciones educativas, así como negativo como consecuencia del conflicto.

Hurtado (2019), en su pesquisa "Gestión escolar y compromiso organizacional en la Institución Educativa 2056 José Gálvez de Independencia", su propósito fue "establecer la existencia de una relación entre la gestión escolar y el compromiso organizacional en la Institución Educativa". Se utilizó una encuesta de administración escolar y un cuestionario de compromiso organizacional, esto fue empleada a 30 docentes. Concluyendo significativamente que si hay una relación entre el liderazgo escolar con el compromiso organizacional (Rho de Spearman = 0.807).

Canazas et al. (2017), en su estudio "*Compromiso organizacional de los profesores de un centro educativo de nivel primaria ubicado en la ciudad de Yurimaguas, en la parte alta de Amazonas en el departamento de Loreto*", cuyo objetivo fue "limitar el nivel de compromiso organizacional que manifiestan los docentes". La conclusión es que el compromiso organizacional de los docentes está estrechamente relacionado con las instituciones educativas y contribuye al éxito educativo de las escuelas.

González y Montalbán (2018), en su pesquisa "*El desempeño laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local*

Bellavista, Región San Martín, en el periodo 2017”, la finalidad de fue “establecer la relación que existe entre el desempeño laboral y la satisfacción laboral de los colaboradores”. Emplearon un formulario de preguntas bivariado administrado a 45 docentes. Concluyendo que hay una correlación entre el desempeño laboral de los docentes y la satisfacción laboral.

Sánchez (2019), en su estudio titulada “*El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. Manuel Gonzales Prada de Naranjos – San Martín, 2017*”, cuyo objetivo fue “determinar en qué medida los estilos de liderazgo directivo influye en el compromiso organizacional de los docentes”. El estudio fue cuantitativo y descriptivo con un cuestionario de encuesta a 50 profesores. Se concluye que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel moderado de desarrollo, lo que corresponde principalmente al liderazgo democrático y transformacional; a un nivel moderado de desarrollo se encuentra el compromiso organizacional, prevalecen los compromisos emocionales y normativos. En tanto, existe una conexión positiva entre los líderes de gestión y los compromisos organizacionales para las autoridades ($p = 0.750$)

2.2. Fundamentos teóricos

2.2.1. Satisfacción

Según Kotler (2001), “se clasifican en este concepto las sensaciones de placer o decepción que tiene una persona al comparar el desempeño (o resultado) percibido de un producto con sus expectativas” (p. 36). “La satisfacción, es el acatamiento de las expectativas del beneficiario, la satisfacción es una concepción psicológica, que en una dirección básica involucra la sensación de bienestar y placer por conseguir lo que se quiere y desea de un beneficio o asistencia” (Sancho, 1998).

2.2.2. Satisfacción laboral

2.2.2.1 Definición

Gimeno (2004), indica que inicialmente se pudiera definir, “como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo; dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo”.

Por su parte, Locke (1976), lo define como “una respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”.

De acuerdo con Díaz (2005), lo define como una comparación de los resultados de lo que realmente tienen que hacer y lo que deberían hacer de acuerdo con sus expectativas.

Koontz y O'Donnell (1995), declaran que es la sensación de bienestar que se produce en el trabajo cuando se cumplen los deseos y también se relaciona con la motivación laboral.

2.2.2.2 Fuentes

Porto (2006), manifiestan que un componente importante que incide directamente en el nivel de satisfacción es el propio trabajo.

Según Guerrero y Rubio (2005), expresan que los bajos niveles en la participación institucionales como el de tomar decisiones y en la planificación del plan de estudios, asimismo como la menor participación de los estudiantes y los salarios más bajos son algunos de los factores que reducen la satisfacción laboral.

Tenti (2005); Vaillant y Rossel (2006), expresan que esto demuestra que los docentes obtienen la mayor satisfacción de la actividad docente en sí misma y de las relaciones afectivas con los estudiantes. Muchos profesores definen su identidad en términos de actividades profesionales.

2.2.2.3 Métodos de medición

De Mato (2001), mencionan que a mediados de la década de 1930, y desde entonces se han desarrollado miles de trabajos sobre el tema. Además, indica que los problemas, es que aún no existe una definición consensuada del fenómeno de la satisfacción laboral. Por lo tanto, diferentes tipos de evaluación tienen diferentes resultados. Los métodos son diferentes: cuestionarios, entrevistas, métodos proyectivos, pruebas de completar oraciones. Si desea medir la satisfacción laboral, tiene varias herramientas a su disposición, lo que se explica por la variedad de medidas elegidas y las diferentes definiciones operativas en las que se basan.

2.2.2.4 Variables

Linares y Gutiérrez (2010), expresan que con respecto a la satisfacción laboral y la percepción de los docentes sobre la salud mental, han logrado identificar tres componentes importantes: "el aspecto cognitivo", "las creencias e ideologías del individuo sobre su trabajo" y "el aspecto afectivo, incluidas las emociones que siente". Las experiencias y sentimientos de hacer un trabajo son parte del trabajo, al igual que los aspectos conductuales del comportamiento de la persona mientras hace el trabajo.

2.2.2.5 Factores o dimensiones

Muchos son los que intervienen a la satisfacción laboral, y estos factores modifican entre los autores que enumeran diferentes rasgos específicos al momento de estudiar la

satisfacción laboral. En tanto Herzberg (1999), indica que “existen factores que generan satisfacción y factores que previenen la insatisfacción, a saber, factores motivacionales y factores de higiene; los factores de saneamiento incluyen: salarios, condiciones ambientales, mecanismos de supervisión, gestión organizacional y relaciones interpersonales”.

Por su parte Fernández (1999), señala los siguientes factores:

Retribución económica: “Los trabajadores lo reciben a cambio de su trabajo; contiene salarios y beneficios social y económicos que ayudan a satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias” (Fernández,1999).

Ambientes físicos del entorno: Las áreas en las que los empleados normalmente desarrollan su labor bajo condiciones de acceso, nivel de ruido, temperatura, ambiente limpio y ordenado (Fernández,1999).

Seguridad y estabilidad: Es una garantía que la empresa da a los empleados de que seguirán trabajando (Fernández,1999).

Relaciones de compañerismo: Son interacciones dentro de una organización entre personas que interactúan habitualmente por trabajo (Fernández,1999).

Respeto a los directores: “El personal debe seguir las decisiones y procesos establecidos por los supervisores y gerentes de la organización” (Fernández,1999).

Reconocimiento: “Este es el proceso por el cual otros elogian la eficiencia y la virtud de un empleado en el desempeño de una tarea” (Fernández,1999).

Posibilidad de desarrollo personal y profesional. Los empleados creen que es más probable que encuentren apoyo y aliento dentro de la organización para su desarrollo personal y/o profesional cruzando políticas de formación y promoción justas y eficaces (Fernández,1999).

Cada una de estas siete dimensiones contribuye a aumentar la satisfacción laboral de los empleados, lo que afecta positivamente su motivación y desempeño individual (Fernández,1999).

2.2.3. Teorías que sustentan a la satisfacción laboral.

2.2.3.1 Jerarquía de necesidades de Maslow

Los investigadores plantean que la satisfacción está determinada precisamente por la medida en que se satisfacen diversas necesidades humanas. En la figura 1 se muestra la pirámide de Maslow formula una jerarquía de las necesidades humanas. Esta sugiere que cuando se compensan las necesidades de nivel más básico o más bajo, como se muestra en la figura, alguien desarrolla un deseo de satisfacer necesidades de orden superior y así crece su personalidad.

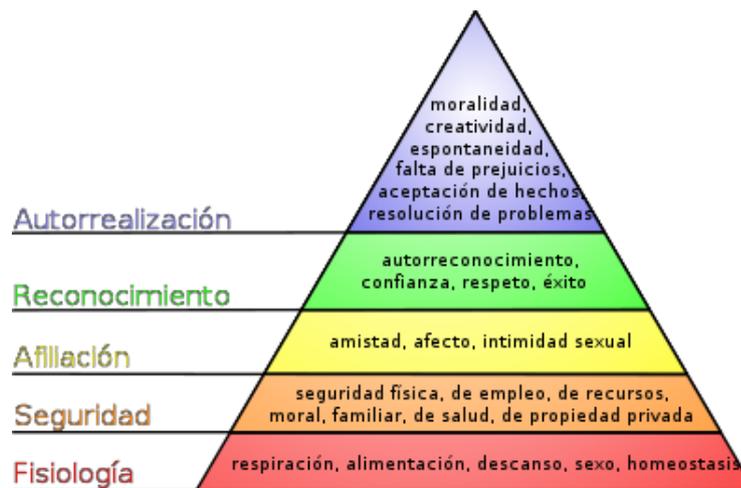


Figura 1. Pirámide de Maslow

Según Maslow las necesidades son:

Fisiológicas: Necesidades de supervivencia; la necesidad de alimentos, mantener la temperatura corporal adecuada, las relaciones sexuales y la necesidad de ser madre.

Seguridad: Las personas quieren crear y mantener un estado de orden y seguridad, pero no se limitan a: la estabilidad, orden y protección. Además, están íntimamente relacionadas con el miedo. “Miedo a lo desconocido”, “anarquía”, “pérdida de control sobre la vida”, etc.

Sociales: Proporcionan impulsos cuando se satisfacen las necesidades anteriores. Necesita dar y recibir afecto, entablar amistad con los demás, comunicarse con ellos, vivir en comunidad, ser aceptado en un grupo.

Reconocimiento: Denominadas necesidades de autoestima; necesidad al prestigio, de sentirse valorado, de destacarse en un grupo social, así como de confianza en sí mismo y autoestima.

Auto-superación: Se convierte en el ideal de cada individuo. El sujeto debe superarse, dejar huella y desarrollar todo su potencial.

2.2.3.2 Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg (1959), denominada como: “motivación” e “higiene”; estos controlan el comportamiento individual. Cuando es necesario, crean satisfacción en las personas. Pero cuando son inestables, evitan el contentamiento. Higiene o factores externos existen en el medio ambiente y las condiciones en las que realizan su trabajo. Factores primarios de higiene: “salario”, “beneficios sociales”, “tipo de dirección general o supervisión”, “condición física”, etc. Estos son factores de fondo presentes en el ambiente externo. alrededor del individuo. Considere los elementos de satisfacción: “logro”, “reconocimiento”, “responsabilidad”, “progreso”, “el trabajo en sí” y “la oportunidad de crecimiento”. Si faltan los factores de higiene, provocan insatisfacción de los empleados y se consideran factores preventivos. Los factores de higiene de Herzberg están afines con las necesidades primarias de Maslow “necesidades fisiológicas y necesidades de seguridad”, en cambio los factores motivacionales están relacionados con las necesidades secundarias “necesidades de estima y autorrealización”.



Figura 2. Comparación de los modelos de Motivación de Maslow y motivación de Herzberg.

La teoría de los dos factores de Herzberg asume los subsiguientes aspectos:

“La satisfacción en el cargo depende de los factores motivacionales: el contenido o actividades desafiantes y estimulantes del cargo desempeñado por la persona”.

“La insatisfacción en el cargo depende de los factores higiénicos: el ambiente de trabajo, salario, beneficios recibidos, compañeros, supervisión y contexto general que involucra el cargo ocupado”.

2.2.4. Compromiso organizacional

2.2.4.1 Definición

Luthans (2008), define como un término actitudinal que denota un fuerte deseo de ser miembro de una organización con la mayor continuidad posible y una tendencia a mostrar un gran compromiso con la organización, reforzado por una fuerte creencia en los valores y objetivos de la organización.

Barrazas y Acosta (2008), en su concepto de compromiso organizacional, ofrece una visión del pluralismo denominada compromiso múltiple. Desde esta perspectiva, los compromisos percibidos individualmente se combinan con otras dimensiones de las estructuras y procesos organizacionales que se consideran compromisos esenciales, como los directivos, supervisores, socios comerciales, sindicatos, usuarios, etc.

2.2.4.2 Importancia

Bayona y Goñi (2007), creen que la eficacia de la organización está estrechamente relacionada con el logro de los objetivos de la organización, y ponen más énfasis en los recursos humanos que en la tecnología, la infraestructura de la organización.

En las instituciones educativas, los docentes son los principales actores que orientan a los estudiantes hacia la misión de la institución central, como formar un grupo de estudiantes; su confianza en la institución es muy importante. El éxito de la institución educativa en el desarrollo de los alumnos talentosos y un conjunto integral de principios axiológicos servirán de ventana para inspirar y fortalecer el prestigio de una institución educativa privada requerida como organización autofinanciada. Consolidar el mercado de la educación. En este sentido, es ideal que todos los miembros de la organización escolar compartan esta visión de éxito y se conviertan en el estilo de gestión de la institución.

2.2.4.3 Dimensiones

Según Flores y González (2006), el surgimiento del modelo de compromiso organizacional de tres componentes es la prueba de mayor rigor y sistematizado para organizar los diferentes enfoques.

Compromiso afectivo

Allen y Meyer (1997), describen como la alianza emocional de un empleado para identificarse y comprometerse con la organización. Cuando existe un compromiso emocional por parte de los empleados ellos siguen trabajando porque se sienten bien hacerlo. “El componente afectivo del compromiso, dice que generalmente las amplias gamas de variables examinadas se categorizan como; características organizacionales, características personales y experiencias de trabajo” (Allen y Meyer, 1997).

Compromiso continuo

Según Allen y Meyer (1997), un compromiso de estar al tanto de los costos vinculados con marcharse de la institución. La persona que trabaja en la institución relacionando directamente con la organización permanecen en la organización porque lo necesitan. Comprende las inversiones y las alternativas.

Compromiso normativo

Según Allen y Meyer (1997), se describe al sentido del deber de los empleados de la organización. Es así que, quedan fuertemente ligados normativamente a la organización de acuerdo con sus creencias. Qué hacer es una cuestión de derecho y ética. La evidencia sugiere que las obligaciones normativas se formulan a través de procesos tempranos de socialización (familias y culturas), así como la socialización que ocurre al ingresar a una organización. Además, se ha propuesto que las obligaciones normativas se basan en tipos específicos de inversiones que las organizaciones hacen en los empleados, en particular inversiones que son difíciles de pagar para los empleados, como las tasas de matrícula que las organizaciones financian en nombre de los empleados.

2.2.5. Teorías que sustentan al compromiso organizacional.

2.2.5.1 Teoría del intercambio social de Becker

Becker (1960), expresa al compromiso como “el vínculo que establece el individuo con su organización, fruto de las pequeñas inversiones (sidebets) realizadas a lo largo del tiempo” (p. 63). Esto significa que los colaboradores han acumulado una inversión importante en

la organización que no quieren perder, pero su compromiso disminuye si perciben que los costos de continuar haciéndolo son altos (Meyer y Allen, 1984; Meyer et al., 1989).

Esta visión está relacionada con un componente continuo, también llamado dimensión computacional, postulado por Meyer y Allen (1991).

La teoría de Becker (citada en Betanzos et al., 2006), indica que una persona asume la responsabilidad de sus propias decisiones, lo que hace invertir en sus esfuerzos. Esto le dará los beneficios de la empresa, tales como: buen seguro o pensión de jubilación; por lo tanto, dejar de trabajar significa pérdida. De esa forma, si los asociados están comprometidos con su negocio, podrán alinear sus objetivos con los objetivos de la organización para tomar medidas extraordinarias en beneficio de la empresa.

2.2.5.2 Teoría de la conceptualización de tres componentes de Meyer y Allen

Meyer y Allen (1991), indicaron que tienen en común los tres enfoques del compromiso organizacional, siendo un estado psicológico que caracteriza la relación de un empleado con la organización e influye en la decisión de quedarse o irse.

“El compromiso de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados con el abandono de la organización; los empleados, cuyo enlace principal de la organización se basa en el compromiso de continuidad, permanecen en ella porque tienen que hacerlo” (Meyer y Allen, 1991).

“El compromiso normativo refleja un sentimiento de obligación de continuar en el empleo; los trabajadores, con un alto nivel de este compromiso, sienten que deberían quedarse” (Meyer y Allen, 1991).

“Compromiso afectivo se refleja el apego emocional de los empleados (‘la identificación con’) y la participación en la organización. Los colaboradores con un fuerte compromiso afectivo continúan su relación laboral porque quieren hacerlo” (Meyer y Allen, 1991).

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1 Compromiso: “una persona se encuentra comprometida con algo cuando cumple con sus obligaciones, con aquello que se ha propuesto o que le ha sido encomendado; es decir que vive, planifica y reacciona de forma acertada” (Pérez y Gardey, 2008).

2.3.2 Compromiso organizacional: “manifestación actitudinal guiado por un enérgico deseo de ser miembro de una organización con la mayor continuidad posible, con predisposición a desplegar mucha dedicación en favor de la organización” (Luthans, 2008).

- 2.3.3 Organización:** “integración de individuos y grupos, en el marco de un orden formal que establece las funciones que ellos deben cumplir” (Etkin, 2000; p. 3).
- 2.3.4 Satisfacción:** “respuesta positiva que resulta del encuentro entre el consumidor con un bien o servicio” (Oliver, 1980).
- 2.3.5 Satisfacción laboral:** “respuesta positiva hacia el trabajo en general o hacia algún aspecto del mismo o, como un estado emocional afectivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto” (Locke, 1976).

CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Ámbito y condiciones de la investigación

3.1.1 Contexto de la investigación

Se realizó en la ciudad de Rioja, distrito de Nueva Cajamarca - Provincia de Rioja, valle del Alto Mayo, maravilla natural del Perú. Las coordenadas geográficas en grados y minutos decimales: Longitud: 077°22'20.1" y Latitud: S5°56'39.7

3.1.2 Periodo de ejecución

Las actividades de implementación del proyecto, elaboración y aplicación de instrumento, así como el procesamiento, análisis, interpretación de datos, aprobación de la tesis fue de abril a diciembre del año 2022, empleándose 9 meses.

3.1.3 Autorizaciones y permisos

Se ha solicitado a la dirección de la Institución Educativa la aprobación del presente estudio mediante documentos. También se solicitó permiso para usar una herramienta relevante (cuestionario del maestro) para recopilar información para determinar los resultados y hacer recomendaciones relevantes

3.1.4 Control ambiental y protocolos de bioseguridad

De acuerdo a la realidad existente, para la realización de la investigación ha sido desarrollada en estricto cumplimiento de las normas estipuladas por el Ministerio de Salud.

3.1.5 Aplicación de principios éticos internacionales

Se puede garantizar que se actuó de buena fe, pues los datos obtenidos muestran fehacientemente la verdad sin alterarlos en beneficio, así como el contenido presentado fue elaborado respetando la opinión del autor. Todos son tratados con respeto en la realización de la investigación, ya que todos tienen las mismas oportunidades de participar sin prejuicios basados en estatus, raza, género o religión. Finalmente, el estudio se realizó siguiendo todas las medidas establecidas por nuestras autoridades sanitarias nacionales, salvaguardando la salud de todas las personas que aportaron con la investigación.

3.2. Sistema de variables

3.2.1 Variables principales

X: Satisfacción Laboral

Y: Compromiso Organizacional

3.2.2. Variables secundarias

No se observó variables interferentes

3.3 Procedimientos de la investigación

Para el procedimiento del Objetivo específico 1 y 2 en base al formato de cuestionario que utilizan los docentes de la institución en estudio en el diseño relacionado, se elaboró un cuestionario estructurado con puntos que identifican cada dimensión; y se realizó un análisis descriptivo de los resultados.

Para el procedimiento de los Objetivos específicos 3; 4 y 5 se aplicó una encuesta a los docentes de la institución en estudio, cuyos resultados fueron correlacionados estadísticamente utilizando el software SPSS v28.

Asimismo, para el procedimiento del Objetivo general propuesto en la investigación se empleó un cuestionario a los docentes de la institución en estudio, cuyos resultados fueron correlacionados estadísticamente con la ayuda del software SPSS v28.

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado específico 1

Tabla 1

Nivel de satisfacción laboral de docentes

Escala de medición	Rango	fi	hi%
Muy malo	15 -26	-	-
Malo	27 - 38	-	-
Regular	39 - 50	-	-
Bueno	51 - 62	32	64
Muy bueno	63 - 75	18	36
Total		50	100
Estadísticas		$\bar{X} \pm S = 62,2 \pm 4,2$	CV% = 6,8

La Tabla 1 muestra que 32 docentes es decir el 64% presentaron un nivel de satisfacción laboral de bueno, y el 36% presentaron una escala de muy bueno.

Las estadísticas descriptivas evidencian que el puntaje promedio de satisfacción laboral docente fue bueno $62,2 \pm 4,2$ con un coeficiente de variación bajo del 6,8%.

Esto indica que el bienestar que los docentes experimentan día a día en la institución educativa hace que se sientan más motivados a la realización de su quehacer docente; está relacionado con las condiciones del ambiente laboral, las relaciones con los colegas, el apoyo y respeto a los superiores, el aprecio, las oportunidades de crecimiento como persona y conocimiento.

Tabla 2

Prueba del nivel de satisfacción respecto a su promedio

Valor de prueba = 44,5					
t _c	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de promedio	95% de IC	
				Inferior	Superior
29,726	49	0,000	17,720	16,52	18,92

Fuente: SPSS.

La tabla 2 expresa la prueba media $t_c = 29.726$ y su valor $p = 0.000$ está por debajo del 5%, lo que indica que el nivel de satisfacción laboral de los docentes es diferente al nivel normal, en tanto la diferencia de promedios entre los niveles de confianza es limitada.

Muestran que los niveles de satisfacción laboral están en la categoría de bueno y muy bueno, hace indicar que existe un bienestar, ayuda mutua, disposición, importancia e incentivos favorables a los docentes.

Discusión

De acuerdo al primer objetivo los resultados nos muestran que los docentes experimentan día a día en la institución educativa hace que se sientan más motivados a la realización de su quehacer docente; estando relacionado con las condiciones del ambiente de trabajo, las relaciones, el apoyo y respeto a los superiores, el aprecio por los demás, las oportunidades de crecimiento como persona y conocimiento, es decir que el 64% de docentes 32 de ellos, presentaron un nivel de satisfacción laboral de bueno, seguido del 36% muy bueno. Estos resultados guardan relación con Muñoz et al. (2017), quienes muestran que el valor global con respecto a la satisfacción laboral de los docentes fue de medio a alto. Por lo tanto, guardan similar relación con Canazas et al. (2017), concluyen que el compromiso organizacional de los docentes está estrechamente relacionado con las instituciones educativas y contribuye al éxito educativo de las escuelas.

4.2 Resultado específico 2

Tabla 3

Nivel de compromiso organizacional de docentes

Escala de medición	Rango	fi	hi%
Muy malo	18 - 31	-	-
Malo	32 - 46	-	-
Regular	47 - 61	-	-
Bueno	62 - 76	41	82
Muy bueno	77 - 90	9	18
Total		50	100
Estadísticas		$\bar{X} \pm S = 74,4 \pm 2,8$	CV% = 3,7

La Tabla 3 expresa que el 82% de docentes 41 de ellos, presentaron un nivel de compromiso organizacional de bueno, seguido del 18% muy bueno.

Las estadísticas descriptivas evidencian que el puntaje promedio de compromiso organizacional docente, fue bueno $74,4 \pm 2,8$ con un coeficiente de variación bajo del 3,7%.

Esto indica que el impulso y deseo de los docentes a la identificación de metas de la institución educativa hace que se cumplan constantemente las tareas pedagógicas, administrativas y sociales con sentimiento de lealtad hacia la institución; va en relación con el compromiso afectivo.

Tabla 4

Prueba del nivel de compromiso organizacional respecto a su promedio

Valor de prueba = 54					
tc	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de promedios	95% de IC	
				Inferior	Superior
52,074	49	0,000	20,400	19,61	21,19

Fuente: SPSS.

La tabla 4 expresa que la media de la prueba $t_c = 52.074$ con $p\text{-value} = 0.000$ es menor al 5%, lo que muestra que los docentes tienen un nivel de compromiso organizacional diferente al normal, por lo que la diferencia de medias es el límite de confianza.

En la investigación los niveles de compromiso organizacional están en la categoría de bueno y muy bueno, hace indicar que existe un compromiso de sentimiento de pertenencia, permanencia, lealtad y responsabilidad favorables de parte de los docentes hacia la institución educativa.

Discusión

Los resultados obtenidos son corroborados por Hurtado (2019), quien señala que existe un 58.33% de los docentes que evidencian como buena en lo que corresponde el compromiso organizacional, seguido de un 23.33% como regular y un 18.33% como mala. Así mismo Manzano (2017), en su investigación señala que independientemente de los grupos a los que fueron asignados, según la encuesta, el 54% expresó algún compromiso organizacional emocional, el 52% indicó compromiso continuo y el 46% de los residentes reflejó compromiso normativo. Los docentes se comportan con gratitud, lealtad, confianza y, lo que es más importante, una voluntad de contribuir a las metas de la institución en lugar de continuar asumiendo compromisos morales con la organización. El compromiso emocional parece ser más un antecedente del comportamiento organizacional ideal.

4.3 Resultado específico 3

Tabla 5

Relación entre satisfacción laboral y compromiso afectivo en docentes

		Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Satisfacción laboral	Spearman	1,000	0,666**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
Compromiso afectivo	Spearman	0,666**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	50

Fuente: SPSS. (**) altamente significativa $p < 0,01$.

La tabla 5 muestra que el valor de correlación de Spearman es $\rho = 0,666$, mostrando que hay una relación positiva moderada entre ambas variables muy importante. Esto indica que, a altos puntajes logrados en el cuestionario de satisfacción laboral le corresponden puntajes altos en la dimensión compromiso afectivo; que va en relación directa con sentimientos de pertenencia y vínculo emoción.

Tabla 6

Prueba de significatividad entre satisfacción laboral y compromiso afectivo en docentes

Hipótesis	Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gol	Decisión
$H_0: \rho = 0$	$R = 0,666$	$t_{ic} = 6,1856$	Acepta
$H_1: \rho \neq 0$	$R^2 = 0,4436$	$t_t = \pm 2,01$ $p\text{-valor} = 0,000$	H_1

La Tabla 6 evidencia con la prueba de significatividad un valor $t_c = 6,1856$ cuyo $p\text{-valor} = 0,000$ está por debajo del 5%; comprobando con el 95% de confianza.

Discusión

Estos resultados se pueden corroborar con lo manifestado por Estrada y Gallegos (2021), quien señala que hay una relación directa y significativa entre ambas variables ($r_s = 0.601$; $p < 0.05$). En ese sentido Manzano (2017), indica que con respecto al compromiso hay un efecto directo y positivo en el índice de atracción, dirección futura y colocación en las instituciones educativas, así como negativo como consecuencia del conflicto. Mostrando que la satisfacción laboral del docente cumple un rol primordial al momento de desarrollar una responsabilidad afectiva en todo el proceso docente educativo.

4.4 Resultado específico 4

Tabla 7

Relación entre satisfacción laboral y compromiso de continuidad en docentes

		Satisfacción laboral	Compromiso de continuidad
Satisfacción laboral	Spearman	1,000	0,131
	Sig. (bilateral)		0,365
	N	50	50
Compromiso de continuidad	Spearman	0,131	1,000
	Sig. (bilateral)	0,365	
	N	50	50

Fuente: SPSS.

La Tabla 7 muestra que la correlación de Spearman es de $\rho = 0,131$, mostrando que hay una correlación positiva muy baja entre ambas variables; valor de p calculado = 0,365 por encima del 5%, el cual indica que no es significativa.

En el estudio, los altos resultados obtenidos en el cuestionario de satisfacción laboral le corresponden puntajes altos en la dimensión compromiso de continuidad; que va en relación directa con la permanencia.

Tabla 8

Prueba de significación entre satisfacción laboral y compromiso de continuidad en docentes

Hipótesis	Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$	R = 0,131	$t_c = 0,9154$	Acepta H_0
$H_1: \rho \neq 0$	$R^2 = 0,0171$	$t_t = \pm 2,01$	
		p-valor = 0,365	

La Tabla 8 muestra el valor de $t_c = 0,9154$ con el valor de $p = 0,365$ por encima de la prueba de significación del 5%; Se prueba la hipótesis de que el logro laboral no aborda relación significativa entre ambas variables con un 95% de confianza.

Discusión

Estos resultados se pueden corroborar con Sánchez (2019), quien indica que hay una conexión positiva entre los líderes de gestión y los compromisos organizacionales para las autoridades ($p = 0.750$). Es así que podemos expresar que el liderazgo directivo se encuentra en un nivel moderado de desarrollo, lo que corresponde principalmente al liderazgo democrático y transformacional; a nivel de compromiso organizacional se encuentra en un nivel moderado de desarrollo, prevalecen los compromisos emocionales

y normativos. Hurtado (2019), reporta significativamente que hay una relación entre el liderazgo escolar con el compromiso organizacional (Rho de Spearman = 0.807).

4.5 Resultado específico 5

Tabla 9

Relación entre satisfacción laboral y compromiso normativo en docentes

		Satisfacción laboral	Compromiso normativo
Satisfacción laboral	Spearman	1,000	0,340*
	Sig. (bilateral)		0,016
	N	50	50
Compromiso normativo	Spearman	0,340*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,016	
	N	50	50

Fuente: SPSS. (*) significativa $p < 0,05$.

La Tabla 9 muestra que el valor de correlación de Spearman es $\rho = 0.340$, mostrando que hay una baja correlación positiva entre ambas variables; valor p estimado = 0,016 es inferior al 5 %, lo que indica que es significativo.

La investigación ha demostrado que las puntuaciones altas en los cuestionarios de satisfacción laboral corresponden a puntuaciones altas en la dimensión de compromiso normativo; está directamente relacionado con la lealtad y la responsabilidad.

Tabla 10

Prueba de significación entre satisfacción laboral y compromiso normativo en docentes

Hipótesis	Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$	$R = 0,340$	$t_c = 2,5048$	Acepta H_1
$H_1: \rho \neq 0$	$R^2 = 0,1156$	$t_t = \pm 2,01$ $p\text{-valor} = 0,016$	

La Tabla 10 muestra que la prueba de significancia valor $t_c = 2,5048$ y valor $p = 0,016$ por debajo del 5%; Con un 95% de confianza se prueba la hipótesis de que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el cumplimiento de las obligaciones normativas de los pedagogos en las instituciones educativas.

Discusión

Esto se puede corroborar con lo señalado por Estrada y Gallegos (2021), quien coincide que hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo ($r_s = 0,559$; $p < 0,05$). Así mismo Hurtado (2019), señala que significativamente hay una relación entre el liderazgo escolar con el compromiso organizacional en la institución (Rho de Spearman = 0.807). Manzano (2017), señala que con respecto al compromiso hay un efecto directo y positivo en el índice de atracción, dirección futura y colocación en las instituciones educativas, así como negativo como consecuencia del conflicto.

4.6 Resultado Objetivo General

Tabla 11

Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes

		Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Satisfacción laboral	Spearman	1,000	0,496**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	50	50
Compromiso organizacional	Spearman	0,496**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	50	50

Fuente: SPSS. (**) altamente significativa $p < 0,01$

La Tabla 11 muestra que el coeficiente de Spearman dio un valor de $\rho = 0.496$, lo que significa que hay una relación moderadamente positiva entre ambas variables; se evalúa con un valor de $p = 0,000$ por debajo del 5%, lo que indica que es altamente significativo.

Las investigaciones muestran que las puntuaciones altas en los cuestionarios de satisfacción laboral se corresponden con las puntuaciones altas en los cuestionarios de compromiso organizacional; directamente relacionado con la afectividad, la continuidad y la normatividad.

Prueba de Hipótesis.

Tabla 12

Prueba de normalidad de satisfacción laboral y compromiso organizacional

Variables	Mediciones	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	Grados de libertad	p - valor
V1	X	0,808	50	0,000
V2	Y	0,957	50	0,065

Fuente: Cálculo estadístico.

La Tabla 12, se expresa que el valor de p para las medidas V1 fue menor a 0.05 [$p=0.000<0.05$] y el valor de p para V2 fue mayor a 0.05 [$p=0.065>0.05$], por lo que se decidió utilizar la prueba no paramétrico.

Tabla 13

Prueba de significación entre satisfacción laboral y compromiso de organizacional en docentes

Hipótesis	Correlación de Spearman	Nivel de significancia del 5% con 48 gl	Decisión
$H_0: \rho = 0$	R = 0,496	$t_c = 3,9575$	Acepta H_1
$H_1: \rho \neq 0$	$R^2 = 0,2460$	$t_t = \pm 2,01$ p-valor = 0,000	

La Tabla 13 evidencia con la prueba de significatividad un valor $t_c = 3,9575$ cuyo p-valor = 0,000 está por debajo del 5%; comprobando con el 95% de confianza la Hipótesis que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución.

Discusión

Los resultados coinciden con lo reportado por Sánchez (2019), quien concluye que existe una conexión positiva entre los líderes de gestión y los compromisos organizacionales para las autoridades ($p = 0.750$). Así mismo Estrada y Gallegos (2021), señalan que la satisfacción laboral de los docentes se correlaciona positivamente con el nivel de compromiso organizacional ($r_s=0,539$; $p=0,000<0,05$). También concluyeron que cuanto mayor es la satisfacción de los docentes con su lugar de trabajo, mayor es el compromiso con la institución.

CONCLUSIONES

1. Los niveles de satisfacción laboral del docente, están en la categoría de bueno y muy bueno, hace indicar que existe un bienestar, ayuda mutua, disposición, importancia e incentivos favorables a los docentes.
2. El nivel del compromiso organizacional del docente, están en la categoría de bueno y muy bueno, hace indicar que existe un compromiso de sentimiento de pertenencia, permanencia, lealtad y responsabilidad hacia la institución educativa.
3. Se establece que existe una relación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo en los docentes. Esto significa que elevados puntajes logrados en el cuestionario de satisfacción laboral le asignan puntajes elevados en la dimensión compromiso afectivo; que va en relación directa con sentimientos de pertenencia y vínculo emocional.
4. Se establece que existe una relación positiva muy baja entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad en los docentes; lo que indica que, elevados puntajes logrados en el cuestionario de satisfacción laboral le asignan puntajes altos en la dimensión compromiso de continuidad; que va en relación directa con la permanencia.
5. Mostró una correlación positiva baja entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo entre los docentes, que es inferior al 5%, lo que indica que elevados puntajes logrados en el cuestionario de satisfacción laboral le asignan puntajes elevados en la dimensión compromiso normativo; que va en relación directa con la lealtad y responsabilidad.
6. Existe una correlación positiva moderada entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes; lo que indica satisfacción laboral con el cuestionario. Un puntaje alto corresponde a un alto grado de compromiso organizacional; directamente relacionado con la afectividad, la continuidad y la normatividad.

RECOMENDACIONES

1. Planificar y desarrollar talleres que permitan entender los niveles de satisfacción laboral del docente en servicio para el fortalecimiento de sus competencias y áreas respectivas, orientadas en lograr un ambiente adecuado para el proceso docente educativo.
2. Realizar la evaluación minuciosa del compromiso organizacional, en el desarrollo de sentimiento de pertenencia, permanencia, lealtad y responsabilidad en las actividades pedagógicas, con el propósito de efectuar el constante monitoreo de su labor.
3. Promover talleres y conversatorios donde se trabaje e interiorice la importancia de la relación de la satisfacción laboral con el compromiso afectivo para la mejora del desempeño docente, y por consiguiente a los diferentes componentes inmersos en la política educativa.
4. Sugerimos la elaboración de un plan de mejoramiento que permita alcanzar metas, objetivos y estrategias institucionales, así como un seguimiento permanente que involucre a toda la comunidad educativa en estas actividades.
5. Tener en cuenta los resultados de este estudio en el desarrollo de la política educativa para que la satisfacción laboral de los docentes y el compromiso organizacional beneficien al sector educativo en su conjunto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N.J. y Meyer, J.P. (1997). *The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18. Recuperado de: <https://bpspsychub.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Arratia, B. A. (2010). *Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencias y percepciones desde los evaluados*. Tesis. Universidad de Chile.
- Álvarez (2008). *Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parcial menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo?*. Departamento de Organización de Empresas y Marketing. Universidad de Vigo.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*. (6ª Edición). Caracas: Editorial Episteme
- Barraza, A. & Acosta, C. (2008). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. *Innovación Educativa*, 8(45), 20-35.
- Becker, H.S. (1960). *Notes on the concept of commitment*. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360
- Behar D. S. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Betanzos, D.N., Andrade, P.P., Paz, R.F. (2006). *Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos*. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(1), 25-43
- Buitrón (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una Universidad del sector educativo en Lima*. Universidad San Martín de Porres. Lima – Perú. Recuperado de: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caballero, K. (2002). *El concepto de "satisfacción en el trabajo" y su proyección en la enseñanza*. *Revista de currículum y formación del profesorado*, 6 (1-2)
- Cabello, J. (2002). *La satisfacción personal y profesional de los/as Directores/as de los Centros de Educación Infantil, Primaria, Secundaria en Andalucía*. Tesis doctoral. Universidad de Granada.

- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. (2a ed.) México, México: McGraw-Hill.
- Concha (2017). *Medición del compromiso y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto Profesional Virgilio Gómez, Sede Concepción*. [Tesis de Licenciatura. Universidad Bio-Bio. Chile]. Recuperado de: http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/3416/1/Concha_Troncoso_Natalia_Andrea.pdf
- Davis, k. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (10a ed.) México: Edit. McGraw – Hill.
- Davis, K. y Newstrom J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. 8va. Edición. México. Edit. Mc-Graw Hill.
- De la Rosa, M.D. y Carmona, A. (2010). *Cómo afecta la relación del empleado con el líder a su compromiso con la organización*. *Universia Business Review*. Vol. 26, p. 112-132.
- Delgado, Y. (2006). *Clima y Compromiso Organizacional*. Delgado, B. (2006), *Dirección y Administración Integrada de Personas Procesos Técnicas en Práctica*. México: Trillas
- De Matos, M. (2001). *Compromiso organizacional de trabajadores de empresas de trabajo temporal con la empresa usuaria*. Tesis de grado en licenciatura en relaciones industriales. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela. Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1294.pdf>
- Díaz, J. (2005). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Tesis. Universidad Autónoma Metropolitana. Etkin,
- Estrada, E. y Gallegos, N. (2021) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5858/585865900006/html/>
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández, M. (2002). *Psicología laboral*. Tercera edición. Pamplona.
- Fischer. (1990). *Campos de intervención en Psicología Social*. Madrid: Nancea.
- Flores, B. y González, F. (2006). *La competitividad de las pymes morelianas*. Cuadernos del CIMBAGE, 11, 85-104.

- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J.H. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. Santiago, Chile: McGraw Hill Interamericana.
- Gimeno, J. (2004). *La calidad del sistema educativo vista desde los resultados que conocemos*. España. Editores: Ciss Praxis.
- González, J.L. y Montalbán, L.A. (2018). *El desempeño laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local. Bellavista, Región San Martín, en el periodo 2017*. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional de San Martín. Rioja – Perú Recuperado de: https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNSM_8995d23b6f4cdb7808ad733305ac768e
- Guerrero y Rubio (2005). *Estrategias de prevención e intervención del “burnout” en el ámbito educativo*. Salud Ment vol.28 no.5 México
- Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). *Organizational behavior*. Cincinnati, Ohio: South-Western College.
- Herzberg, F. (1999). *The motivation to work*. (2ª ed.). New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1959). *Hitos de la Gestión Empresarial*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, et al. (2003). *Metodología de la Investigación*. 3ra. Edic. Colombia. Edit. Hill Interamericana de México S.A. de C.V.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 5ta. Edic. Colombia. Edit. Hill Interamericana de México S.A. de C.V.
- Ivancevich, J. M. & Donnelly, J. H. (1968). *Job satisfaction research: a manageable guide for practitioners*. Personnel Journal, 47, 172- 177. EE.UU.
- Katz, D. y Kahn, R. L. (1979). *The social psychology of organizations* (2nd Edition). Nueva York: Wiley.
- Koontz y O'Donnel (1995). *Curso de Administración Moderna*. México: Mc Graw Hill. Kotler, P. (2000). Dirección de Marketing. Edición del Milenio, Prentice Hall, España.
- Lagomarsino R. (2003). *Compromiso Organizacional*. Revista de Antiguos Alumnos de la Universidad de Montevideo, pp. 79-83.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organizations*. Monterrey, México: Brooks.
- Lawler, E. y Porter (1968/1979). *Motivation in work organizations*. Monterrey, México: Brooks.

- Linares, O. y Gutiérrez, R. (2010). *Satisfacción laboral y percepción de salud mental en profesores*. Revista Mexicana de Investigación en Psicología, 2(1), 31-36.
- Locke, E. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction*. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Luthans F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México D. F. : Mc Graw Hill / Interamericana Editores S. A. de C.V.
- Mañas, M., Gonzáles-Romá, V., Peiró J. y Lloret, S. (2007). *Psychological climate and attitudinal job utcomes: a test of a reciprocal influence hypothesis*. Revista de Psicología Social Aplicada, 13 (3), 45-60.
- Marín M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. Tesis de Licenciatura. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.
- Maslow, A. (1988): *Maslow on management*. Nueva York, EUA: John Wiley and sons.
- Maslow, A. (1943). *Hacia una psicología del ser*. Prentice Hall Hispanoamericana. 1ra ed.
- Mathieu, J.E. y Zajac, D.M. (1990). *A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment*. Psychological Bulletin, 108, 171-194.
- Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, pp. 61-98.
- Meyer, J.P., y Allen, N.J y Smith, C.A. (1993). *Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization*. Journal of Applied Psychology, 78, 538-551.
- Meyer, J.P. y Allen. N.J. (1991). *Compromiso Organizacional*. La Paz: Universidad Católica Boliviana: Tesis de Grado.
- Meyer, J.P. y Allen. N.J. (1984) *Testing the side-bet theory of organizacional commitment: Some methodological considerations*. Journal of Applied Psychology, N° 69.
- Meyer, J. P. y Allen, N.J. (1981). *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. Thousand Oaks: C.A: Sage.
- Meyer, J.p.; Paunonen, S.V.; Gellatly, I.R.; Goffin, R.D. y Jacson, D.N. (1989). *Organizational Commitment and Job Perfomance. It's the nature of the Commitment that counts*. Journal of Applied Psychology. Vol. 74, N° 1.

- Minaya, C.M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*. Lima – Perú. Morales J. (1981). *Fidelidad*. Madrid: Ediciones Rialp.
- Morrow, P.C. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- Mowday, R.T., Steers, R.M. y Porter, L.W. (1979). The measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224- 247.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. y Steers, R.M. (1982). *Employeeorganization linkages: The Psychology of commmitment, absenteeism, and turnover*. California Academic Press
- Munné, F. (1996). *Entre el individuo y la sociedad: Marcos y teorías actuales sobre el comportamiento interpersonal*. Barcelona, España: EUB.
- Muñoz, A. (1990). *Satisfacción e insatisfacción en el trabajo*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.
- Nieto (2017). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. [Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica del Ecuador].
- Nuñez (2017). *Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú].
- Oliver, N. (1990). Rewards, investment, alternatives and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*, N° 63.
- Oliver, R.L. (1980). A cognitive model of the antecedents and consequences of satisfaction decisions. *JMR, Journal of Marketing Research*, 17(4), 460.
- Padrón, M. (1994). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis doctoral inédita, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna.
- Penley, L.E. y Gould, S. (1988). Etzioni's modelo f organizacional involvement: A perspectiva for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, 43-59.

- Peñaloza, Walter. (1995). El Currículum Integral (primera edición). Editorial Ediluz. Venezuela.
- Peters, T. and R. Waterman Jr. (1982). In Search of Excellence. Harper and Row Publishers. Inc. New York
- Pintado, M.P (2020). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, Lambayeque, 2017-2018. Tesis de Licenciatura. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T. y Boulain, P.V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.
- Porter L.W y Steers, R.M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. Psychological Bulletin, 80, 131-176.
- Rivera (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa de insumos naturales-Pachacamac, 2020. [Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima – Perú].
- Rosillo. (2012). Satisfaccion Laboral. España.
- Salazar (2018). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana [Tesis de maestría. Universidad Andina del Ecuador].
- Sánchez, A.J. (2019). El liderazgo directivo y su influencia en el compromiso organizacional de los Docentes de la I. E. “Manuel Gonzales Prada” de Naranjos – San Martín, 2017. [Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Martín. Rioja – Perú].
- Sánchez C., H. y Reyes M., C. (1984). Metodología y diseños en la investigación científica aplicada a la psicología, educación y ciencias sociales, 1ra edición. Perú.
- Tenti, E. (2005). La Condición Docente. Análisis Comparado de la Argentina, Brasil, Perú y Uruguay. Buenos Aires, Argentina. Siglo Veintiuno Editores
- Vaillant, D. y Rossel, C. (2006). Docentes en Latinoamérica hacia una radiografía de la profesión. Santiago de Chile: PREAL
- Varona, M.F. (1993). Conceptualización y Supervisión de la Comunicación y el Compromiso Organizacional. Diálogos de la Comunicación, 35, 68-77.

- Vander, R.J. (1994). A critical examination of the internalization, identification, and compliance commitment measures. *Journal of Management*, núm.20.
- Vargas, I. (2010). Teorías esenciales del liderazgo. *Revista Electrónica. Educare* Vol. XIV, N° 1, Enero-Junio 2012. Costa Rica.
- Vega (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en vendedores de una empresa del sector retail de Lima metropolitana y provincias. [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Perú].
- Vroom, V.H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons. New York, NY.
- Wanous, J.P. (1972). *Organizational Entry. Recruitment. Selection and Socialization of Newcomers*. Addison Wesley Publishing Company, Inc.
- Westbrook, A. (1987). Product/consumption-based affective responses and postpurchase processes. *Journal of Marketing Research*, 24(3), 258
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7, 418-428.
- Zubieta, J.C. y Susinos, T. (1992). *Las satisfacciones e insatisfacciones de los enseñantes*. Madrid: CIDE. Wanous Y Lander (1972). *Satisfacción laboral y desempeño docente*

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 00614 DE NUEVA CAJAMARCA, PROVINCIA DE RIOJA, 2021

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021?</p> <p>Problema específicos: ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 00614?</p> <p>¿Cuál es el nivel del compromiso organizacional de los docentes de la institución Educativa 00614?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Institución educativa 00614?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de cotinuidad, de los docentes de la institución educativa 00614?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de normativo de los docentes de la institución educativa 00614?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021.</p> <p>Objetivo Específicos: Indicar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021.</p> <p>Indicar el nivel del compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de cotinuidad de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021.</p> <p>Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021.</p>	<p>Hipótesis La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: H₁: El nivel de la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021, es media. H₂: El nivel del compromiso orgaizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021, es media. H₃: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso afectivo de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021. H₄: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso continuidad de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021. H₅: La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso normativo de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, Provincia de Rioja, 2021.</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral</p> <p>Dimensiones: - Condiciones físicas del entorno de trabajo - Relaciones con los copañeros - Apoyo y respeto a los superiores. - Reconocimiento por parte de los demás. - Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo</p> <p>Variable 2: Compromiso organizacional</p> <p>Dimensiones - Compromiso afectivo - Compromiso de continuidad - Compromiso normativo</p>

Anexo 2
Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de satisfacción laboral

Agradecemos a usted, ayudarnos a desarrollar el presente cuestionario el cual permitirá obtener información valiosa para nuestra investigación.

INSTRUCCIONES: Estimado(a) docente, lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, marcando con una “aspa” o “equis” considerando que:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni a favor ni en contra
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo.

Nº	Satisfacción laboral	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Condiciones físicas del entorno de trabajo					
1	En la Institución Educativa la distribución del espacio me permite trabajar con comodidad					
2	En la Institución Educativa las condiciones ambientales (iluminación, temperatura y ventilación) son agradables					
3	Los ambientes de la Institución Educativa son limpios y ordenados					
	Relaciones con los compañeros					
4	Existe solidaridad y ayuda mutua entre los directivos, docentes y personal de servicio de la Institución Educativa					
5	Existen relaciones cordiales en el trato entre mis compañeros de trabajo y el director					
6	Entre los docentes, directivos y personal de servicio de la Institución Educativa la comunicación es abierta y espontanea					
	Apoyo y respeto a los superiores					
7	Siempre estoy dispuesto a seguir las orientaciones del director, acompañantes pedagógicos o especialistas de la UGEL					
8	Acato las decisiones que toma la los directivos, independientemente de que las comparta o no					
9	Considero que el director de la IE conoce a plenitud su trabajo.					

	Reconocimiento por parte de los demás					
10	El director me hace sentir que mi trabajo es importante					
11	En al IE recibo reconocimientos por el desempeño de mi trabajo					
12	Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor					
	Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo					
13	El Ministerio de Educación me brinda estímulos para que incremente mi formación profesional					
14	Ejercer la docencia me permite desarrollarme cada vez más como persona.					
15	En la IE brindan las facilidades para la actualización en las habilidades y conocimientos que necesito para desempeñar mi trabajo.					

¡Muchas gracias, por su tiempo y colaboración!

Cuestionario de compromiso organizacional

Instrucciones: Estimado(a) docente, lea atentamente cada pregunta, valore y elija una de las cinco posibles categorías de respuestas que van del 1 al 5, marcando con una “aspa” o “equis” considerando que:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni a favor ni en contra
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo.

Nº	Compromiso organizacional	Valoración				
		1	2	3	4	5
Compromiso afectivo						
1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización					
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propios					
3	Esta organización tiene para mí, un alto grado de significación personal					
4	No me siento como parte de la familia en mi organización					
5	No tengo un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización					
6	No me siento emocionalmente vinculado con esta organización					
Compromiso de continuidad						
7	Si yo no hubiese invertido tanto de mí mismo (a) en esta organización, yo consideraría trabajar en otra parte					
8	Si deseara renunciar a la organización en este momento, muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas					
9	Permanecer en mi organización actualmente, es un asunto tanto de necesidad como de deseo					
10	Si renunciara a esta organización, pienso que tendría muy pocas alternativas					
11	Una de las pocas consecuencias importantes de renunciar a esta organización, sería la escasez de alternativas					
12	Sería muy difícil para mí en este momento dejar a mi organización, incluso si lo deseara					

	Compromiso normativo					
13	Aunque resultara ventajoso para mí, yo no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora					
14	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento					
15	Esta organización merece mi lealtad					
16	Yo no siento ninguna obligación de permanecer con mi empleador actual					
17	Yo no renunciaría a mi organización ahora, porque me siento obligado con la gente en ella					
18	Le debo muchísimo a mi organización					
	TOTAL PARCIAL					
	TOTAL					

¡Muchas gracias, por su tiempo y colaboración!

Anexo 3
Validación de los instrumentos por juicio de expertos

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Valores y significados del coeficiente de Spearman. Fuente: Mondragón (2014).

Anexo 4 Prueba de confiabilidad del instrumento de medición

Confiabilidad del cuestionario de satisfacción laboral

Nº docentes	Ítems															Puntaje total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
01	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
02	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
03	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	68
04	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
05	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	4	60
06	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	65
07	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	63
08	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	57
09	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	55
10	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	63
Desviación Estándar	0.4	0.4	0.3	0.5	0.4	0.4	0.5	0.4	0.6	0.5	0.6	0.5	0.3	0.4	0.6	12.4
Varianza	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.4	0.2	0.4	0.3	0.1	0.2	0.4	3.38

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105), cuando éstos no son valorados dicotómicamente:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$r = 0,7803S_i$: desviación estándar poblacional de los ítems.

S_i^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : número de docentes que participaron en la muestra piloto.

Con un nivel de probabilidad del 95% el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos de un levantamiento previo de información a una muestra piloto de 10 unidades de análisis es de 0,7803, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por los docentes de una muestra piloto al haber utilizado el cuestionario sobre satisfacción laboral, es altamente confiable en un 78,03% y está apto para ser aplicado a los docentes de la institución educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021.

Confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional

Nº estudiantes	Ítems																		Puntaje total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
01	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	84
02	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	77
03	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	5	4	71
04	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	74
05	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	76
06	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	73
07	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	79
08	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
09	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	74
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	74
Desviación Estándar	0.5	0.5	0.4	0.5	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.4	0.5	0.5	0.4	0.3	0.4	0.4	0.6	16.1
Varianza	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.3	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1	0.2	0.2	0.4	3.95

Para la medición de la confiabilidad se ha utilizado el método de la incorrelación de los ítems, utilizando la fórmula de correlación propuesta por Cronbach, cuyo coeficiente se conoce bajo el nombre de coeficiente de alfa (Brown, 1980, p.105), cuando éstos no son valorados dicotómicamente:

$$r = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$$r = 0,7803$$

S_i : desviación estándar poblacional de los ítems.

S_t^2 : varianza poblacional de los ítems.

n : número de docentes que participaron en la muestra piloto.

Con un nivel de probabilidad del 95% el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos de un levantamiento previo de información a una muestra piloto de 10 unidades de análisis es de 0,7989, el cual es superior al parámetro establecido de +0,70 (sugerido en el manual de evaluación como el coeficiente mínimo aceptable para garantizar la efectividad de cualquier tipo de estimación sobre confiabilidad). Significando que el grado de consistencia interna existente entre los resultados obtenidos por los docentes de una muestra piloto al haber utilizado el cuestionario sobre compromiso organizacional, es altamente confiable en un 79,89% y está apto para ser aplicado a los docentes de la institución educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021.

Puntajes obtenidos en la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021

por Gloria Enilsa Lozano - Ruiz

Fecha de entrega: 03-ago-2023 08:57a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2140839207

Nombre del archivo: MAEST._GESTI_N_EDUCATIVA_-_Gloria_Enilsa_Lozano_Ruiz_2_2.docx (879.42K)

Total de palabras: 13960

Total de caracteres: 70358

Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa 00614 de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	tesis.unsm.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%