

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE PSICOLOGÍA**



**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de
una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020.**

Tesis para Optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología

Autora:

Garay Diego, Killa Wayra

Mosquera Torres, Dino Fernando

Código ORCID: 0000-0003-3396-5987

Huacho – Perú

2020

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE TECNOLOGÍA MÉDICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ACTA DE DICTAMEN DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS N.º 0001-2021

Siendo las 16:00 horas, del viernes 19 de marzo de 2021, y estando dispuesto al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, aprobado con Resolución de Consejo Universitario 3539-2019-USP/CU, en su artículo 22º, se reúne mediante videoconferencia el Jurado Evaluador de Tesis designado mediante Resolución de Decanato N.º 0076-2021-USP-FCS/D, de la Escuela Profesional de Psicología integrado por:

Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya	Presidente
Mg. Luis Enrique Gonzales Chung	Secretario
Dra. Geraldina Rebeca Parihuamán Quinde	Vocal

Con el objetivo de evaluar la sustentación de la tesis titulada "**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca - 2020**", presentado por el bachiller:

Killa Wayra Garay Diego

Terminada la sustentación y defensa de la tesis, el Jurado Evaluador luego de deliberar, acuerda **APROBAR** por **MAYORIA** la tesis, quedando expedita(o) el bachiller para optar el Título Profesional de Licenciado en **Psicología**.

Siendo las 17:10 horas se dio por terminada la sustentación.

Los miembros del Jurado Evaluador de Informe de Tesis firman a continuación, dando fe de las conclusiones del acta:

Dr. Manuel Alejandro Concha Huarcaya
PRESIDENTE

Mg. Luis Enrique Gonzales Chung
SECRETARIO

Dra. Geraldina Rebeca Parihuamán Quinde
VOCAL

c.c.: Interesada
Expediente
Archivo.

DEDICATORIA

A mis hermanos, Hadley y Stiven, que son mis motivos para seguir en pie y mirar adelante.

Que mis pasos no sean en vano y más adelante puedan ver en esto una luz que los encamine.

AGRADECIMIENTO

A mis padres, Martina y Aurelio; por ser un apoyo constante en cada reto propuesto, por creer en mí a pesar de los tropiezos.

A la directora de la I.E.P.E 20523 Corazón de Jesús, Supe, Elba Montalvan; por permitirme y facilitarme realizar este trabajo de Investigación.

DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, GARAY DIEGO KELLA WAYRA....., con Documento de Identidad N.º 71530101....., autora de la tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020.” y a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad San Pedro, declaro bajo juramento que:

1. La presente tesis es de mi autoría. Por lo cual otorgo a la Universidad San Pedro la facultad de comunicar, divulgar, publicar y reproducir parcial o totalmente la tesis en soportes analógicos o digitales, debiendo indicar que la autoría o creación de la tesis corresponde a mi persona.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, establecidas por la Universidad San Pedro, respetando de esa manera el derecho de autor.
3. La presente tesis no ha sido presentada, sustentada ni publicada con anterioridad para obtener grado académico, título profesional o título de segunda especialidad profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no fueron falseados, duplicados ni copiados; por tanto, los resultados que se exponen en la presente tesis se constituirán en aportes teóricos y prácticos a la realidad investigada.
5. En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad San Pedro.


Firma

Huacho, Junio 08 de 2021.

ÍNDICE DE CONTENIDO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DERECHOS DE AUTORÍA Y DECLARCIÓN DE AUTENTICIDAD	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
PALABRAS CLAVE	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	2
2. Justificación de la investigación	19
3. Problema	20
4. Conceptuación y operacionalización de variables	23
5. Hipótesis	24
6. Objetivos	24
METODOLOGÍA	26
4. Procesamiento y análisis de datos	32
RESULTADOS	34
DISCUSIÓN	45
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	51
ANEXOS	56
	v

Anexo 01: Matriz de consistencia.	57
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	59
Anexo 03: Protección de derechos humanos de sujetos en estudio.	62
Anexo 04: Formato de la validación de los instrumentos	63
Anexo 05: Autorización de la Dirección de la Institución Educativa	77
Anexo 06: Consentimiento del uso de instrumento	78
Anexo 07: Informe de conformidad del asesor	79
Anexo 08: Constancia de originalidad	80
Anexo 09: Formato de publicación en el repositorio de la USP	81
Anexo 10: Base de datos en el programa SPSS21	82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Modelo explicativo de Herzberg	9
Tabla 2. Distribución de los niveles de satisfacción laboral	34
Tabla 3. Distribución de niveles de la significatividad de tareas	35
Tabla 4. Distribución de niveles de las condiciones de trabajo	36
Tabla 5. Distribución de niveles del reconocimiento personal y/o social	37
Tabla 6. Distribución de niveles de los beneficios económicos	38
Tabla 7. Distribución de niveles de compromiso organizacional.	39
Tabla 8. Prueba de Shapiro Wilk	40
Tabla 9. Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	40
Tabla 10. Relación entre significatividad de tareas y compromiso organizacional	41
Tabla 11. Relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional	42
Tabla 12. Relación entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional	43
Tabla 13. Relación entre beneficios económicos y compromiso organizacional	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Puntos de vista contrastantes de satisfacción-insatisfacción	11
Figura 2. Niveles de satisfacción laboral	34
Figura 3. Niveles de significatividad de tareas	35
Figura 4. Niveles de las condiciones de trabajo	36
Figura 5. Niveles del reconocimiento personal y/o social	37
Figura 6. Niveles de beneficios económicos	38
Figura 7. Niveles de compromiso organizacional	39

PALABRAS CLAVE

Tema	Satisfacción laboral, compromiso organizacional
Especialidad	Psicología

KEYWORDS

Theme	Job satisfaction, organizational commitment
Specialty	Psychology

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Línea de Investigación	Talento humano
Área	Ciencias sociales
Subárea	Psicología
Disciplina	Psicología

RESUMEN

Se desarrolló la investigación con el objetivo de estudiar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa “Corazón de Jesús” N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020. Se realizó una investigación del tipo básica, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal. Se adoptó muestra censal de 50 docentes. Para medir la satisfacción laboral se usó la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo SL-SPC (2005) y para el compromiso organizacional la Escala de Compromiso organizacional cuyos autores son Meyer y Allen (1997). Se concluye: no existe una relación significativa entre las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional, con un nivel muy significativo ($p=,623>0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna, lo que indica que los sentimientos de satisfacción que presentan los docentes no determinan el compromiso hacia su institución. Asimismo, no existe una relación significativa entre dimensión significatividad de tareas y la variable Compromiso organizacional, además no existe relación significativa entre dimensión condiciones de trabajo y Compromiso organizacional, también no existe relación significativa entre dimensión reconocimiento personal y/o social y la variable Compromiso organizacional. Finalmente, no existe relación significativa entre dimensión beneficios económicos y la variable Compromiso organizacional.

ABSTRACT

The research was developed with the objective of studying the relationship between job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Educational Institution "Corazón de Jesús" No. 20523 of the Supe district, Barranca province, 2020. A basic type investigation was carried out, non-experimental design, descriptive correlational level, quantitative and cross-sectional approach. A census sample of 50 teachers from the Corazón de Jesús educational institution N ° 20523 was adopted. To measure job satisfaction, the Sonia Palma Carrillo SL-SPC Job Satisfaction Scale (2005) was used and the Organizational Commitment Scale for organizational commitment whose authors are Meyer and Allen (1997). It is concluded: there is no significant relationship between the variables Job satisfaction and Organizational commitment, with a very significant level ($p = .000 > 0.05$), accepting the null hypothesis and rejecting the alternative hypothesis, which indicates that the feelings of the satisfaction presented by the teachers does not determine the commitment towards their institution. Likewise, there is no significant relationship between the dimension of task significance and the Organizational commitment variable, in addition there is no significant relationship between the working conditions dimension and the Organizational commitment variable, and there is also no significant relationship between the personal recognition dimension and / or social and the organizational commitment variable and finally there is no significant relationship between the economic benefits dimension and the organizational commitment variable.

INTRODUCCIÓN

En diferentes organizaciones, se considera a los individuos como un componente de importancia y que a la vez depende de estos que se llegue a tener éxito como empresa o institución, es así que deben elegir a su personal teniendo en cuenta el talento profesional, la preocupación que demuestre por su labor, y otros aspectos lo que significaría la mayor ventaja en cuanto a competitividad.

Es la Psicología Organizacional que actualmente logra profundizar además de investigar acerca de la importancia de primordiales actitudes hacia las labores, como son Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, asimismo que tiene en cuenta como se involucra el personal con el trabajo, y mostrar los factores que favorecen estas actitudes, logrando así el eficaz desempeño del trabajador.

Por otro lado, tenemos al Compromiso Organizacional que se analiza también en función de diferentes variables entre ellas se menciona el desempeño, rotación, ausentismo y comportamiento de las personas, y otras más, pero las que más se manejan en las investigaciones es desempeño y rotación.

Entonces se puede manifestar que tiene mucha significancia el presente estudio para conocer la correspondencia entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, y es que los resultados de este y de diversos estudios logran indicar que existe correlación muy significativa entre ambas variables.

Finalmente, con esta investigación lo que se busca es una vez más es estudiar la relación que puede mostrar Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del personal docente de la institución referida y así se pueda poner en práctica y desarrollar diferentes medidas organizacionales en cuanto al ámbito del capital humano, y se les tenga a estos motivados y comprometidos.

1. Antecedentes y fundamentación científica

En la recopilación de estudios relacionados al tema se considera las siguientes investigaciones internacionales:

Rodríguez (2020), en *Satisfacción y compromiso laboral de docentes del cobach en el estado San Luis Potosí – México*, desarrollado para determinar los niveles de satisfacción y compromiso laboral de trabajadores. Investigación tipo cuantitativo, enfoque mixto, no experimental, transversal y alcance descriptivo-correlacional. Entre Satisfacción laboral y compromiso organizacional se halló una correlación directa de 0.411 y estadísticamente significativa, con la prueba no paramétrica rho de Spearman.

Nieto (2017) en *Análisis de la Satisfacción Laboral y su relación con Compromiso Organizacional de colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, 2017*, investigación para determinar la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, fueron 126 colaboradores y se aplicó para satisfacción laboral el S20/23 de Meliá y Peiró y escala de compromiso de Meyer y Allen para compromiso organizacional. Se llegó a resultados que demuestran que los docentes con más de 15 años de labor tienen nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional más alto que los que prestan servicio menor a dos años. Por otro lado, hay algo de inconformidad en cuanto a sueldos que perciben. Se confirma la hipótesis central que determina que existe relación moderada entre variables.

Barahona (2016) en *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze*, para hallar niveles y relación positiva o negativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. 52 docentes de muestra, se aplicó Job Descriptive Index (JDI) para medir satisfacción laboral y Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) para compromiso

organizacional. Concluyó la relación es positiva entre las dos variables, identificando factores que ocasionan insatisfacción o satisfacción.

Hernández (2016) en *Satisfacción laboral y relación al compromiso organizacional del personal docente de institución pública superior en Nuevo León*, donde su objetivo fue conocer si hay relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, estudio de corte exploratorio ex post facto transversal descriptivo, aplicó a 31 docentes la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) de Barraza & Ortega (2009) y Escala del Grado de Compromiso Organizacional diseñado por Tevni Grajales (2000). Resultando que, por análisis de correlación no paramétrica, la R de Spearman es .779 la cual se considera significativa, confirmando la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional. Se analiza el nivel de ambas variables resultando los dos Altos, demostrando que los participantes en total muestran el mismo nivel en las variables.

Toala (2016) en su investigación *Satisfacción laboral y compromiso organizativo de docentes de educación general básica y bachillerato en Ecuador*, realizado para establecer la relación entre variables, el método es descriptivo, bibliográfico, seleccionó 422 docentes, aplicando cuestionario elaborado los resultados expone que los docentes en un grupo mínimo labora por vocación y esto llama la atención, de igual manera se tiene que no están satisfechos laboralmente y no sostienen compromiso organizativo consecuencia porque disminuyó su prestigio de su profesión además de no tener dedicación hacia las actividades académicas por parte de estudiantes, sumándole salario pobre y autonomía en el ejercicio de su profesión.

Los antecedentes nacionales seleccionados, se detallan a continuación:

Espiritu (2020) en su estudio de Maestría titulado *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de Pacasmayo, 2019*, con fin de determinar que relación existe entre

satisfacción laboral y compromiso organizacional. Aplicando estudio tipo no experimental con diseño correlacional, corte transversal, con 103 docentes de muestra, aplicando el cuestionario Satisfacción Laboral Palma (1999), para Compromiso Organizacional cuestionario Meyer y Allen (1997). Identificó relación positiva moderada entre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional, por coeficiente correlación Rho Spearman 0.564, con significancia 0,000 menor a 0,05.

Cárdenas (2018) acerca de *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en Institución educativa “La Salle de Urubamba”, 2018*, donde su propósito fue el establecimiento en cuanto a intensidad de relación entre ambas variables, estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, descriptivo correlacional, transversal. Su población y muestra constituidas por 30 docentes, aplicando muestra censal. Empleó encuesta y observación. Utilizó la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer; Cuestionario Minnesota de Satisfacción Laboral. Resultó si hay relación entre las variables la que se expresó por coeficiente de correlación Rho de Spearman el cual es 0,801, indicando correlación alta y directa, implicando esto que a mejor satisfacción laboral mejor ha de ser el Compromiso Organizacional.

Ruiz y Silvera (2019) en su estudio *Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en Institución Educativa Particular Educadores y promotores para el desarrollo S.R.L. de Cajamarca, 2018*, realizado para determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral de docentes. Metodología tipo básica no experimental correlacional, corte transversal, con muestreo no probabilístico por convenir. La muestra es de 30 docentes, aplicó como instrumento la hoja censal para cada una de las variables, una para satisfacción laboral, conformado por 17 ítems, y otra para compromiso organizacional de 15 ítems. Resultando una correlación de Pearson de 0.636 positiva y un p-valúe significativo ($p=0.000$), por lo cual concluye existe relación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes.

Rojas (2017) en *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de educación básica alternativa ciclo avanzado Región Puno 2016*, donde busca establecer que relación existe entre nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Investigación correlacional, no experimental. Muestreo probabilístico estratificado 118 docentes de muestra, instrumento fue el cuestionario SL-SPC y Grajales. Resultando que en satisfacción laboral se muestran 88,1% tuvieron nivel insatisfecho, 11% satisfecho, 0.9% muy satisfechos. En Compromiso Organizacional, se obtuvo 55,1% medianamente, seguidamente de 22,9% no comprometidos, 22% comprometidos con su institución. Concluyó: hay relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ($r=0,470$).

Mamani (2016) en *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de instituciones educativas adventistas de Arequipa 2015*, en el que busca determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Tesis no experimental, corte transversal, tipo correlacional, seleccionó a 31 docentes. Se aplicó el cuestionario de compromiso organizacional (18 ítems y 03 dimensiones) y Cuestionario de satisfacción laboral (15 ítems). Obteniéndose que 51,6% muestran un nivel de satisfacción, 19.4% moderadamente satisfactorio; y 67.7% compromiso organizacional favorable, concluyendo existe correlación directa y significativa entre variables ($\text{sig} = .000$) igualmente con sus dimensiones compromiso afectivo ($\text{sig} = .000$), de continuidad ($\text{sig} = .045$) normativo ($\text{sig} = .000$).

A continuación, fundamentación teórica sobre Satisfacción laboral

Locke (1976) dijo satisfacción laboral es un estado emocional positivo o llamado también placentero que tiene percepción subjetiva en cuanto a experiencias laborales. Dicho autor, la plantea de esta forma debido a que en su teoría de los valores explica la satisfacción laboral relacionándola si el trabajo que posee el individuo le proporciona o no lo que espera, quiere, desea o valora de él.

Warr, Cook y Wall (1979) consideraron satisfacción laboral comprende dos factores: extrínsecos e intrínsecos. Extrínseca está centrada en aspectos que son concernientes a la organización se considera remuneración, condición física, y satisfacción laboral intrínseca se orienta al reconocimiento, el nivel de responsabilidad y promociones.

Asimismo, se discurre que la satisfacción laboral es el grado de satisfacción de la organización ante necesidades de empleados. (Gibson, 2003)

La satisfacción laboral según Palma (2005) es definida como una actitud del trabajador hacia su empleo refirió, para apoyar la mejora del clima organizacional que se basa en varios determinantes. Se entiende por actitud se refieren a enunciados en cuanto a objetos, personas o eventos. El comportamiento organizacional se enfoca en 03 actitudes: involucramiento, compromiso y satisfacción laboral esta última en referencia a la sensación positiva que se tiene a la organización donde pertenece, es de alta relevancia para que la empresa y colaborador obtengan resultados positivos. Chiavenato (2011)

Robbins al respecto señala es la actitud hacia su trabajo que muestra el individuo. Aquel que se encuentra muy satisfecho con el cargo que tiene muestra actitud positiva por su puesto; pero si está insatisfecho, demuestra las actitudes negativas. Esto es si se habla de actitud del trabajador normalmente se está refiriendo a satisfacción laboral; lo que se hace habitual pues se usa una que otra expresión de forma indistinta. Robbins (1999)

La importancia de Satisfacción Laboral, radica en considerar que existe un recurso muy importante y esto son los trabajadores en una organización. Si se quiere tener a un trabajador satisfechos ya que hace que la empresa se desempeñe bien y esto lo sostiene StarMeUp OS. (2018): Disminuye la ausencia y el rotar en áreas si a un trabajador le gusta su empleo estos presentan poca probabilidad de tener faltas o renunciaciones, y esto ahorra tiempo y también reduce gastos al departamento de Recursos Humanos. Mas producción. Aquellos trabajadores

satisfechos se desempeñan mejor que los descontentos. Es por eso que se produce la efectividad de empresas porque cuentan con empleados felices. Lealtad. Si trabajadores observan que son apoyados en cuanto a sus intereses, entonces laboran con más empeño y más comprometidos. Participan en toma de decisiones. A más participación al momento de decidir de cada trabajador se aumenta la satisfacción. Shuller (1977).

Por otro lado, en cuanto a factores que se asocian a satisfacción laboral

Newstrom (1991) considera: condiciones propicias de trabajo, recompensas equánimes, trabajo intelectual que estimule, y colegas colaboradores. Por otro lado, factores que tienen influencia en la satisfacción laboral pero no constituyen el entorno laboral, son edad, estabilidad emocional, antigüedad, salud, condición socio económica, actitudes, relaciones que se practican, afiliación social, tiempo libre, relaciones familiares, etc. Schultz (1991)

Robbins (1999) por otro lado señala que entre los factores de importancia los cuales conllevan a satisfacción como: labor desafiante en cuanto a lo mental, condiciones de trabajo que son respaldo, recompensas equitativas, compañeros que den apoyo y ajustar la personalidad – puesto.

También están Kreitner y Kinicki (1997), quienes expresan la satisfacción laboral no se refiere a solo una cosa, esto es la persona se muestra satisfecho con aspectos relacionados con su labor, pero no con otros, es así que plantean las causas siguientes:

- Cumplir necesidad: Satisfacción se determina por el nivel al que llega donde las particularidades del trabajo permiten al trabajador lograr la satisfacción de necesidades personales.
- Discrepancia: Resultado de expectativas. Se cumplen expectativas que simbolizan lo que difiere entre que el trabajador quiere recibir de su trabajo y lo que recibe en la realidad.

- Logro de valores: Es de importancia para la persona percibir que su labor es significativa para llegar a sus valiosos objetivos.
- Ecuanimidad: La satisfacción está en función al trato justo que siente el individuo ante otros trabajadores.
- Componentes genéticos / rasgos: Las discrepancias de forma individual resultan importantes en cuanto a la explicación de la satisfacción laboral, así como las características del medio que los rodea.

Fernández-Ríos (1999), refiere satisfacción es la forma que se compone por la apreciación que quienes laboran tienen por las situaciones de como realiza su labor. El autor muestra siete factores:

- Retribución económica, cuando se recibe por su trabajo. Incluyendo salarios y beneficios que apoyan en cuanto a necesidad básica de la familia y trabajador en sí.
- Condición física del ambiente de trabajo, aquellos componentes que están en donde el trabajador habitualmente labora.
- Seguridad y permanencia que brinda la empresa, garantía de continuación en su lugar de trabajo que la organización da al trabajador.
- Relación con compañeros de trabajo, usual relación con la organización por causa del trabajo, puede ser entre individuos mismos o de cualquier otra área.
- Apoyo y respeto a superiores, cumplir con decisión o proceso que tengan los supervisores sobre su área de labores.
- Reconocimiento de los demás, el que puede ser de compañeros, supervisor o alta gerencia. Asimismo, es el proceso a través del que otros individuos reconocen la eficiencia y control de labor.
- Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo, da las capacitaciones y políticas justas. Organización para que crezca el personal y profesional del empleado.

Teorías o modelos acerca de la Satisfacción Laboral

La motivación, refiriéndonos al aspecto laboral, resulta de mucha utilidad, siempre que permita manifestar lo que da energía y orientación a conducta del trabajador. Entre estos tenemos:

Modelo de dos factores (Herzberg, 1959): Teoría de influencia en la Satisfacción Laboral. Llamada teoría bifactorial de Herzberg.

Herzberg (1959) demandó hay dos factores, son factores intrínsecos y extrínsecos.

Tabla 1. Modelo explicativo Herzberg (1959) “Factores Motivacionales e Higiénicos”

FACTOR MOTIVACIONAL (Satisfacción)	FACTOR HIGIENICO (Insatisfacción)
Si son óptimos: <i>realzan la satisfacción</i>	Si son óptimos: <i>evaden la insatisfacción</i>
Son precarios: <i>causan la no satisfacción</i>	Si son precarios: <i>originan insatisfacción</i>
<ul style="list-style-type: none">● Ejecución del trabajo con éxito● Se reconoce éxito obtenido● Se progresa profesionalmente● Uso pleno de habilidades personales, etc.	<ul style="list-style-type: none">● Condición y comodidad de trabajo● Aumento salarial● Seguridad laboral● Relación con colegas, etc.

- **Conjunto de factores intrínsecos o motivacional**

De los contextos de labor. Es referente a lo que contiene la labor, esto es, tareas y deber que se relacionan con el puesto, lo cual produce en el trabajador satisfacción que dura y aumenta la producción; responsabilidad, logro y reconocimiento. Los factores se asocian directamente a satisfacer sobre todo en el cargo.

- **Conjunto de factores Higiénicos o extrínsecos**

Los que se refieren a contextos que envuelven al sujeto cuando labora, en el sentido muy amplio, existe retribución externa física y ambiental que se manifiestan separadamente de la naturaleza del trabajo. Estos factores no dan satisfacción directa cuando se ejecuta el trabajo y se asocian con la insatisfacción. Cuando un individuo está bien en su lugar laboral, se le dan particularidades de factores intrínsecos. Que se opone al enfoque tradicional, Herzberg manifiesta lo contrario a satisfacción no es insatisfacción, es no satisfacción, esto es, eliminar características insatisfactorias, no hace sea satisfactorio el puesto. En la insatisfacción, es la no insatisfacción. Entonces los factores que conllevan a la satisfacción con su trabajo son diferentes a los que llevan a la insatisfacción en su cargo. (Figura N° 1).

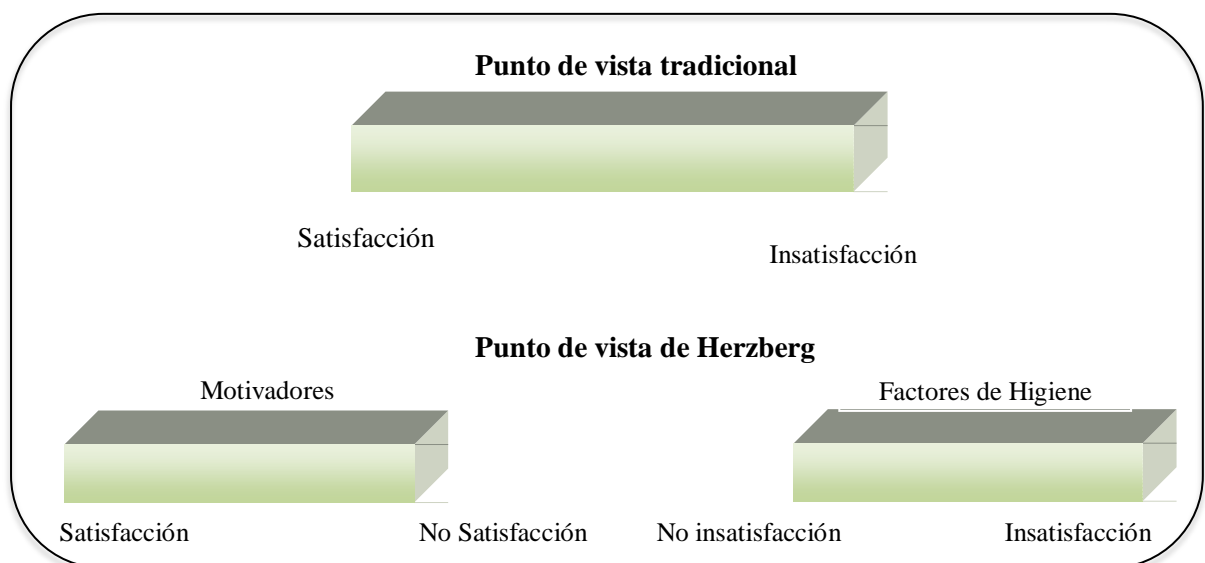


Figura 1. Puntos de vista en cuanto a contrastes satisfacción-insatisfacción

Fuente: Robbins, (1994).

Teoría de las Necesidades (Maslow, 1954)

Más distinguida sobre motivación y se relaciona con satisfacción, postula que la personalidad se guía o motiva precisamente por satisfacción de necesidades. Maslow expone en toda persona hay una jerarquía de cinco necesidades.

- **Necesidad Fisiológica**

Se necesita todo lo relacionado a lo físico.

- **Necesidad de seguridad**

Se tiene la física, económica y psicológica; estar seguro y protegido del deterioro físico y emocional.

- **Necesidad social**

Implica otorgar afecto y tener respuesta de forma afectiva.

- **Necesidad de estima**

Alcanzar estable evaluación de uno mismo, basándose en auto respeto y estimación del resto.

- **Autorrealización**

Es tender a actualizar y desarrollar potencialidad, y así sentir la realización como seres humanos.

Teoría de la discrepancia (Locke 1976)

Parte al plantear Satisfacción Laboral está en función del valor laboral de suma importancia para el individuo y obtenerse por medio del trabajo propio desempeñando cierta función. Locke arguye el valor se ordena en cuanto a su importancia, así el individuo tiene un grado de valores. A la vez muestra tres elementos fundamentales que favorecen a absolver discrepancia y estos son:

- **Satisfacción con dimensiones del trabajo**

Se refiere al problema sobre evaluación afectiva de las diversas dimensiones individuales inherentes a la labor.

- **Descripción de dimensiones**

Son discernimientos no relacionados con afectos y están en experiencias que se relacionan con especificaciones del trabajo.

- **Relevancia de las dimensiones**

Tiene en cuenta lo importante de las dimensiones del trabajo para la persona.

Dimensiones de Satisfacción Laboral, Locke (1979)

Identifica y analiza dimensiones de las que pendía la Satisfacción Laboral, consideró procede de los factores que se asocian a la labor. Agrupó condiciones donde las particularidades de la labor en sí y las de cada trabajador condicionan la respuesta hacia diversos aspectos de trabajo. Clasificando en:

- **Satisfacción con el trabajo:** Compone atracción intrínseca al trabajo, posibilidad de éxito, promoción, entre otros.
- **Satisfacción con el salario:** Considera equidad del dinero. La satisfacción con remuneraciones estriba de la desigualdad entre el valor que se asigna al trabajo y lo que se recibe como pago, en la teoría de la equidad se compara la aportación individual y beneficios que reciben y manifiestan excluyendo cualquier desigualdad.
- **Satisfacción con las promociones:** Contiene oportunidad de formación o base soporte para una promoción ulterior.

- **Satisfacción con reconocimiento:** Envuelve todos los premios, y claro las críticas por el trabajo. Es considerado como los más mencionados que puede causar satisfacción e insatisfacción.
- **Satisfacción con beneficios:** son consideradas las pensiones, primas, seguro médico, vacaciones.
- **Satisfacción con condiciones de trabajo:** Condiciones laborales de importancia y que necesita la persona; horario flexible, descanso, ambientes donde se labora deben ser los mejores.
- **Satisfacción con la supervisión:** Son capacidades tanto técnicas y administrativas, además cualidades a nivel interpersonal.
- **Satisfacción con colegas de trabajo:** Se caracteriza por competir entre colegas, y amistad con estos.
- **Satisfacción con compañía y dirección:** Enfatiza las políticas de salarios y beneficios. Determina la empresa la responsabilidad en el trabajo, oportunidad de promoción, carga laboral, cuantas veces hay aumento y la condición de trabajo.

Teoría del ajuste en el trabajo, Dawis y Lofquist (1984)

Determina el aprender de forma óptima y el medio que sea adecuado para trabajar considerando; prácticas específicas del individuo y predilecciones personal y pueden contraponerse al medio educativo o profesional. Se intenta desarrollar y guardar correspondencia con el ambiente de trabajo, de acuerdo al proceso continuo y dinámico llamado “adaptarse al trabajo” Se precisa:

- Los satisfactorios resultados se tienen de la relación entre competencia y capacidad individual y, capacidades y competencias que se necesitan para

desempeñar el empleo, involucrando correspondencia entre sistema de recompensas y lo que se necesita individualmente.

- Se mide relaciones entre resultados satisfactorios y competencias que se requiere es medida por la satisfacción laboral.
- Relación entre satisfacción y necesidad acrecentada se median por resultados satisfactorios.
- Niveles nada adecuados de satisfacción o resultados satisfactorios contribuyen que el individuo salga de la organización.

Modelo de determinantes de la Satisfacción Laboral Lawler (1973)

Trata sobre relación “expectativas-recompensa”, a partir de diversas circunstancias y aspectos del trabajo. Lawler inicia con la hipótesis que relaciona perspectiva y realidad y la recompensa causa satisfacción o insatisfacción laboral, las que estriban de comparar recompensa que se recibe por el rendimiento en las labores y la que el sujeto consideró apropiada a cambio de este. La recompensa que se obtiene es mayor a la que se piensa conveniente o si es comparable, el trabajador consigue la satisfacción. En el modo inverso, se da la insatisfacción.

Si tiene alta jerarquía la persona es más grande su responsabilidad, habilidad, educación y antigüedad, entonces espera obtener más compensación. A empleados dependiente de retribución que satisfaga su necesidad más se afecta la satisfacción con su pago debido al costo de vida” Lawler (1973)

Las dimensiones de satisfacción laboral son: (1) Significación de la tarea: se conceptúa como disposición a trabajar en cuanto a atribución que se asocia al trabajo (2) Condición de trabajo: SL-SPC, define: es evaluar el trabajo en cuanto a existencia de elementos o disposición de normas que reglan el trabajo. (3) Reconocimiento Personal y/o Social: Se puede definir como predisposición evaluativa del trabajo en cuanto al reconocimiento que es propio o de personas

que se asocian al trabajo referente a lo que alcanza en el trabajo o debido al impacto que tienen en derivaciones indirectas. (4) Beneficios Económicos: en escala SL-SPC, vendría a ser disposición al trabajo en cuanto a remuneración que se consideran fruto de esforzarse en la labor que se le asigna. Palma (2005).

La variable 2, Compromiso organizacional teóricamente desarrollada a continuación:

Robbins (1999), define compromiso organizacional al modo donde el empleado tiene identificación con una organización, en cuanto a logros y metas, así se mantiene en su organización. El compromiso alto hace que se identifique con su trabajo específico mismo, un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia. Agrega además es la disciplina que une la aportación de diferentes disciplinas cuya base es el comportamiento, entre estas están la psicología, antropología, sociología, ciencias políticas, y otros.

Arias (2001) define es la fuerza relativa de una identificación individual e implicación con una organización en particular. Hellriegel, Slocum, Woodman (1999) definen al compromiso organizacional como ímpetu con que participa el empleado y como se identifica con la organización. Su característica se basa en creer y aceptar metas y valores de la organización, así como disponibilidad de hacer un esfuerzo que se considere importante beneficiando a la organización y desear pertenecer a esta.

Chiavenato (2011) define compromiso organizacional es sentir y comprender pasado y presente de la organización, además de comprensión de los que participan y de compartir los objetivos de la organización. No se tiene lugar para que el empleado muestre alienación, sino se da lugar para su compromiso.

Martínez y Ramírez (2010) expresan existen dos factores que influyen en el compromiso y son:

1. Motivacional está aquí el salario, retribución, y los diversos factores sociales.
2. De reconocimiento, entre estos factores psicológicos, poder, logro, y autoestima.

Para Griffin (2011) compromiso organizacional tiene un fortalecimiento con estos factores:

- Edad
- Años dentro de la organización
- Sentido hacia seguridad laboral
- Participación en toma de decisiones.

Teorías del Compromiso Organizacional

Teoría de Mowday, Porter y Steers. Quienes señala que es la fuerza relativa del sujeto a identificarse con una organización. Esto suscita constantes comportamientos propicios. Se toma un modelo con enfoques clasificados según particular orientación de sus propuestas. Los cuales son:

- Enfoque afectivo-actitudinal: En el ambiente organizacional, la persona se influencia por diferentes factores, como supervisión, salario, responsabilidad, tiempo de trabajo, y otros; estos producen que emocionalmente el individuo se identifique con las metas de la organización y, asimismo, se apropie de los valores, haciéndolos propios.
- Enfoque Instrumental: Se dice el colaborador quiere vincularse con la organización si es que percibe mayor beneficio al decidir. El compromiso, es un mecanismo psicosocial, que tiene recompensa o costo los cuales que asignan límites en el accionar futuro de colaboradores.

- **Enfoque Sociológico:** Donde vinculación entre colaborador y organización esta basado en procesos de dominio de empleadores como el someter trabajadores. Empleados dan al ambiente laboral códigos que especifican maneras “correctas” de dominio así, se puede afirmar, y los procesos lo aceptarían todo el equipo de trabajo. Así, compromiso es la forma de consentir de trabajadores respecto al logro de objetivos y metas.
- **Enfoque Comportamental:** toma al compromiso como vínculo manifestado por medio de actos o comportamientos sólidos del trabajador con la organización. Cada quien se compromete de acuerdo a implicaciones de acciones propias. El compromiso toma un sentido que va más allá de los límites de expectativas individual. Luego de 06 meses de permanecer en la organización, quienes colaboraron se sentían con libre decisión, independencia y sin limitaciones, se manifestaron más comprometidos.

Teoría de Meyer y Allen (1991). Expresa que compromiso psicológicamente es característica de la relación persona y organización, esta influencia al momento de decidir si se continua en la organización o no. Meyer y Allen establecieron un modelo tridimensional donde dimensiones son: afectivo, continuidad y normativo; y se pueden asumir de diversas formas, acorde con entidades relacionadas.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Por otro lado, se tienen que las dimensiones son: (1) Compromiso afectivo: Se basa en el deseo de las personas a pertenecer a la empresa debido a los lazos emocionales que han ido forjando en la misma, los mismos disfrutan mucho pertenecer a la misma y se puede apreciar fácilmente ya que todos estos empleados están sumamente fatuos de ser parte de la empresa y no dudaran en elogiar su lugar de trabajo y todos los beneficios del mismo. (2) El compromiso

de continuación: basado en la necesidad de las personas a pertenecer a las empresas debido a los costos y la escasez de oportunidades laborales en ese momento, en el caso de que los mismos dejaran de trabajar en estas. El vínculo que se genera en el empleado se debe principalmente en que este ya ha invertido su tiempo, esfuerzo y en ciertos casos dinero y en caso de renunciar se vería obligado a dejar todo esto, además de sentir que otras oportunidades laborales se ven mermadas con el tiempo, haciendo difícil para él dejar la empresa y fortaleciendo el vínculo que existe entre ambos. (3) Compromiso normativo: Este se basa de alguna manera como una forma de pago, de lealtad, como una forma moral o como un sentimiento de obligatoriedad del trabajador hacia la institución porque, estar dentro, lo toma como lo que está bien. Creer que la lealtad a su trabajo es por los beneficios que se dan por el trabajo, es decir del deber de otorgar reciprocidad.

Asimismo, Meyer y Allen (1991) explican el compromiso normativo cuando la persona concibe que es obligación moral ser parte y mantenerse en la organización. En el deber, está el creer que la lealtad por recibir prestaciones como capacitarse, tener beneficio económico como los bonos o la prestación superior a la ley, entonces se cree que la permanencia del empleado está sujeta hasta que se cubra la supuesta deuda. Esto es, que quien recibe algún beneficio entonces su precepto moral interior consiste en retribuir a quien le dio dichos beneficios. Además, se conoce como el aporte que hace el empleado a la empresa.

2. Justificación de la investigación

Realizar la investigación conllevó a soluciones de diferentes conflictos internos de la institución sobre todo cuanto a satisfacción laboral y como incide ésta en el compromiso organizacional, siendo ambos factores claves en los objetivos de toda empresa, y teniendo en cuenta que una institución educativa brinda servicio a estudiantes, es así que el enfoque hacia ambas variables llevó a

conocer la realidad de los docentes, por lo cual este estudio significó una herramienta de utilidad. La tesis es de importancia, toda vez que respondió al interés evidenciado en las investigaciones nacionales por el impacto de satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en las escuelas. Asimismo, el tratamiento estadístico de los datos y la discusión de resultados es un insumo valioso para mejor toma de decisión de directivos de la institución educativa Supe, Barranca. Los beneficiados de esta investigación son los docentes, ya que con los resultados se puede promover a incluir programas de Consejería en el aspecto psicológico, taller de capacitación entre otros, que conlleven a disminuir las debilidades encontradas al aplicar el estudio lo cual aumenta el índice de satisfacción laboral y compromiso. Se buscó estudiar teorías tanto para satisfacción laboral como compromiso organizacional, en este caso aplicándolas a la institución educativa, se tomó para la primera variable, una de las principales teorías de Locke (1976) define: es estado emocional positivo resultado de evaluar el trabajo que realizó el trabajador. Para la segunda variable, Robbins (1999) lo enuncia también como un modo que muestra el trabajador al sentirse identificado con su centro laboral, asimismo los instrumentos recolectores de datos, Cuestionario de Satisfacción Laboral (Palma, 2005) y la Escala Compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1997) tienen la doble ventaja de su validez y confiabilidad que permitió una utilización asequible por parte del investigador. Por tanto, los instrumentos en mención podrían ser empleados en próximas investigaciones.

3. Problema

La satisfacción laboral tiene importancia relevante en muchas profesiones, debido a que influye en la actitud del individuo ante el empleo y a su misma labor Chiang (2007). Asimismo, si las empresas tuvieran un mayor esmero en su talento humano y les ofreciera un cargo bueno, en que el compromiso organizacional sea voluntario y se beneficiarían de forma compartida; se evadirían muchos

inconvenientes en departamentos y áreas, ya que es donde surgen diversos problemas que actualmente presentan las organizaciones.

En la actualidad, se evidencia en muchos estudios e investigaciones que satisfacción laboral y compromiso, se les considera fenómeno de gran importancia y relevante impacto en diferentes naciones, entendiéndose como recurso importante de toda organización el recurso humano. Lo que significa que, si éste no se encuentra motivado y comprometido con su trabajo, como consecuencia su organización no logrará los objetivos que pretende. Y en Perú no es diferente la realidad pues existen diferentes estudios que muestran que la actitud que posea el trabajador hacia su labor depende mucho de su satisfacción laboral y su compromiso organizacional, influye en gran medida con lo que resulta de su labor. Si lo observamos en el ámbito educativo es de mayor importancia ya que hablamos del docente que debería comprometerse con su labor, pues él debe de nutrir a los estudiantes de conocimiento y formar a quienes más adelante serán conformantes de futuras generaciones que tomarán las riendas de diferentes formas para sobrellevar por buen camino a su nación, es necesario entonces que el docente se vea comprometido con su trabajo, lo que constituye un constante seguimiento de parte de la institución educativa, ya que necesita personal capacitado y especializado que realice una correcta ejecución de sus funciones.

En últimos años en la institución educativa 20523 Corazón de Jesús, sus docentes se muestran desmotivados, desunidos, con poca preocupación hacia sus estudiantes, a ello sumamos las constantes quejas a dirección indicando que la falta de liderazgo de los coordinadores de área está generando desunión y constantes discrepancias entre los docentes por niveles (primarios y secundarios), y por área (Comunicación, Matemática, Personal Social), asimismo que las remuneraciones no son equitativas y que no sienten que están siendo bien reconocidos por su labor; todo ello está ocasionando que los docentes prioricen sus intereses particulares ajenos al bienestar estudiantil mostrando su poco compromiso e identificación con la institución. La dirección ha reportado que este

año habido un incremento en la deserción escolar qué se ha visto reflejado en la racionalización de aulas, esto evidencia la poca expectativa que tienen padres de familia sobre la proyección institucional. De continuar ello va afectar el rendimiento académico de estudiantes y por consecuencia padres de familia optarán por cambiar o retirar a sus hijos a pesar de los méritos obtenidos como Institución Educativa en las participaciones de concursos externos a nivel distrital y de provincia.

En forma general nos planteamos lo siguiente:

¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?

Y los siguientes problemas específicos:

¿Cuál es la relación que existe entre significatividad de tareas y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?

¿Cuál es la relación que existe entre beneficios económicos y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?

4. Conceptuación y operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Indicadores
Satisfacción laboral	“Actitud que se tiene por la labor que se realiza, conceptualmente es un estado emocional positivo resultante de evaluar el trabajo hecho por una persona”. Locke (1976)	Significatividad de tareas	1,2,3,4,5,6,7	Cumplir el trabajo
				Desarrollo personal
		Condiciones de trabajo	8,9,10,11,12,13, 14,15,16,17	Entorno físico laboral
		Reconocimiento personal y/o social	18,19,20,21,22	Trato personal
				Variedad de tareas
	Beneficios económicos.	23,24,25,26,27	Compensación económica	

Variable	Definición conceptual de variable	Dimensiones (Factores)	Ítems	Indicadores
Compromiso organizacional	Estado en el que el trabajador tiene cierta identificación con su organización en cuanto a metas, y así preservar el pertenecer a la institución. Robbins (1999)	Compromiso afectivo	3, 7, 10, 11, 12, 15	Lazos emocionales
				Percepción de satisfacción de necesidades
				Orgullo de pertenecer a la institución
		Compromiso continuidad	1, 2, 8, 13, 16, 17	Necesidad de trabajo en institución
				Opciones laborales
		Compromiso normativo	4, 5, 6, 9, 14, 18	Evaluación de permanencia
		Reciprocidad con la institución		

5. Hipótesis

Planteamos la hipótesis general siguiente: Existe relación significativa entre Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.

Y las hipótesis específicas

Existe relación significativa entre significatividad de tareas y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020

Existe relación significativa entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020

Existe relación significativa entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020

Existe relación significativa existe entre beneficios económicos y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020

6. Objetivos

El objetivo general:

Determinar la relación que existe entre Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.

Se tienen los siguientes objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre significatividad de tareas y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020

Determinar la relación que existe entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020

Determinar la relación que existe entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020

Determinar la relación que existe entre beneficios económicos y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020

METODOLOGÍA

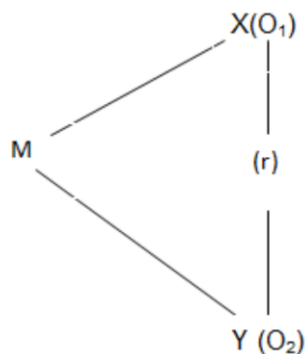
1. Tipo y diseño de investigación

Es básica, nivel correlacional, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental transversal.

Investigación básica no tiene fines prácticos de forma inmediata, sino que contribuye a la formación de conocimiento recopilando información fiable justamente para sumar al conocimiento que ya es conocido o consensuado. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

Para Hernández, Fernández y Baptista, estudios correlacionales buscan el propósito de “saber el grado de asociación que tengan dos o más conceptos entre sí, o las variables en determinada muestra o contexto específico” (2014, p. 93).

Hernández Sampieri et al. (2014), dice el diseño correlacional se representa de la siguiente manera:



Donde:

M: muestra de docentes.

X (01): Satisfacción laboral

Y (02): Compromiso organizacional

Decimos que esta investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativo, porque busca medir con más precisión las variables que obedecen a este estudio Hernández Sampieri et al. (2014). Para ello, se vale de métodos y procesos estadísticos que nos ayudarán a cuantificar los datos obtenidos, los cuales serán analizados e interpretados, así lo cuantitativo no es solo una herramienta sino también una dimensión de la investigación que se complementa con el enfoque cualitativo.

Diseño no experimental. Hernández Sampieri et al. (2014) coincide el tipo no experimental requiere observar a los participantes en su desenvolvimiento “natural”, sin mayor intervención externa que afecte su comportamiento cotidiano en el contexto donde se encuentra, por tanto, no se manipulará variables.

2. Población - muestra

Población, el grupo de individuos que van a participar de la investigación y que tienen las características y especificaciones necesarias. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Población fue 50 docentes de la institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca.

Según Baena (2017), la muestra es la “representación del universo a estudiar. Esto obtenido por procedimientos, el muestreo probabilístico y no probabilístico” (p. 125). En el caso del presente estudio, por ser la población reducida y mantener las facilidades correspondientes se consideró al total de población como muestra, la muestra es censal. Según Hayes (1999), en muestreo censal la muestra equivale a la población. Suele ser utilizado cuando se tiene acceso relativamente fácil a toda una base de datos, o acopiar opinión o percepciones de clientes o usuarios de un servicio y/o producto.

Por tanto, la muestra censal fue de 50 docentes de la institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 distrito Supe, provincia de Barranca.

3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica es un procedimiento específico de obtención de información Arias (2012). Para recoger información, se usó trabajo de campo como Test psicológico.

Castillero (2018) al respecto manifiesta que el test psicológico es prueba, método o instrumento usado para evaluar o medir una o más particularidades que conforman la psique del sujeto. Estos test psicológicos están basados en la conducta que se observa y expresión de la subjetividad del analizado para deducir peculiaridades y estado mental, luego realizar un posterior análisis para así extracción de información.

Test psicológico fueron los usados en la obtención de información de docentes de la institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 distrito Supe, provincia Barranca acerca de sus percepciones sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Toda información de ambas variables siguió un procesamiento reflexivo y analítico a partir de lo descrito en la metodología.

Instrumento de la variable 1: Satisfacción laboral

Ficha técnica.

Título	: Escala de Satisfacción laboral (SL – SPC)
Autora	: Palma Carrillo, Sonia
Año	: 2005
País	: Perú
Administración	: Colectiva o individual
Duración	: Aproximadamente 15 a 30 min.
Aplicación	: Trabajadores con dependencia laboral
Calificación	: Computarizada

Estructura

27 ítems bajo las indicaciones de la técnica Likert. La puntuación está entre 27 a 135 puntos sea el ítem positivo o negativo. Estas no son equivalentes entre factores, puesto que el número de ítems varía por factores.

Significación

Del ambiente laboral, nivel de percepción global y específica relacionado con la significación de tarea, condición laboral, reconocimiento personal o social y beneficio económico.

Descripción

La autora, psicóloga profesional y docente investigadora de Facultad de Psicología - Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). Cuyo instrumento tiene un internacional reconocimiento, además se diseñó con técnica de Likert.

Validez

Palma valuó la validez del análisis factorial para así identificar factores o variables definidas de igual constructo. Para evaluar la viabilidad del Test Kaiser – Meyer, test de esfericidad y nivel de significación, defienden la realización del análisis factorial, pues la medición adecuación Kaiser – Meyer es mayor a .5, el test de esfericidad tiene valor alto y nivel de significación menor a .05. Además de validez de contenido que se elaboró con el método de jueces para ajustar ítems, se sometieron a puntuación a estimación de correlación por factores con coeficiente de Spearman Brown evidenciando correlaciones positivas y significativas.

Confiabilidad

Los datos obtenidos se llevaron a análisis con SPSS, luego llevarlos a análisis estadísticos. Para lo que corresponde a Confiabilidad se usó método de consistencia interna por medio del Coeficiente Alfa de Cronbach y método de mitades con Coeficiente de Guttman.

Instrumento de la variable 2: Compromiso organizacional

Ficha técnica

Datos generales

Título	: Escala Compromiso organizacional
Autores	: Meyer y Allen (1997)
Procedencia	: Estados Unidos
Adaptación	: Argomedo (2013)
Administración	: Colectiva e individual
Duración	: 15 - 30 min.
Aplicación	: Trabajadores dependientes laboral

Estructura

18 ítems bajo las indicaciones de la técnica Likert. Las categorías diagnósticas se basan en puntuaciones directas. Las cuales no son equivalentes entre factores, esto es porque el número de ítems varía por factores.

Significación.

Grado de compromiso organizacional relacionado al Compromiso afectivo, continuidad, y normativo en el nivel de percepción global e individual.

Descripción.

Meyer y Allen psicólogos organizacionales, precisaron compromiso como estado psicológico el cual determina la relación persona y organización, lo que consecuentemente lleva a decidir si se continua en el trabajo o se aparta de él.

Validez

Meyer y Allen (1997) dieron validez al Cuestionario Compromiso Organizacional a través del análisis factorial confirmatorio es así que lograron índices de validez

oscilantes entre .410 a .749, en factor Afectivo;.459 a .700 en Continuidad y.580 a .735 en factor Normativo, estimaciones significativas ($p<.05$). Argomedo (2013) en cuanto a validez del Cuestionario Compromiso Organizacional en trabajadores civiles de institución militar de Lima Metropolitana, utilizó Criterio de Jueces. Los jueces que evaluaron el Cuestionario de Compromiso Laboral de Meyer y Allen tenían experiencia en psicología organizacional 4, 9, 10 y dos de 30 años. después que se obtuvo los resultados se realizó prueba binomial, encontrando significancia alta ($p<0.01$) en cada escala que conforma la prueba, demostrando que el instrumento es válido.

Confiabilidad

Meyer y Allen (1997) en cuanto a confiabilidad del Cuestionario de Compromiso Organizacional, utilizaron método de consistencia interna usando el coeficiente Alfa de Cronbach resultando los índices: Afectivo (.85), Continuidad (.83) y Normativo (.77). Argomedo (2013) para confiabilidad del instrumento, usó método de consistencia interna, a través del estadístico Alfa de Cronbach, alcanzando índice de 0.822, con lo que demostró que el instrumento tiene alta consistencia interna

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez se considera como grado que alcanza un método o técnica en cuanto a medición de la efectividad de lo que se está midiendo. El resultado que se obtuvo aplicando el instrumento, demuestra que mide lo que se desea medir realmente. Sánchez, Reyes y Mejía (2018)

Para obtener la validez de instrumentos aplicó técnica Juicio de expertos con 03 jueces quienes indicaron que los instrumentos eran aplicables.

Validez de instrumentos:

Experto	Opinión de aplicabilidad
“Mg: Noel Bravo Gina Paola	Aplicable
“Mg: Villanueva Cerrón, Edgardo Mg: Dino Fernando Mosquera Torres	Aplicable

Sánchez, Reyes y Mejía (2018), resalta la confiabilidad, envuelve formas de estabilidad, consistencia, exactitud, de instrumentos, datos y técnicas de investigación. Capacidad del instrumento para originar resultados adecuados si se utiliza por segunda vez en contextos parecidos a la primera vez. Se enuncia en correlaciones.

Para obtener confiabilidad se aplicó coeficiente alfa de Cronbach obteniéndose siguientes resultados: Para Clima Organizacional fue 0.868 en tanto que para la satisfacción laboral fue 0.803; significa que los instrumentos de medición tienen alta confiabilidad.

Confiabilidad de instrumentos:

Resultados de la Confiabilidad del instrumento:

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Satisfacción laboral	27	,868	Muy alta
Compromiso organizacional	18	,803	Muy alta

Fuente: Elaboración propia

4. Procesamiento y análisis de datos

Se recogió información por cuestionarios entregados en forma virtual a través de los formularios “google forms”, de las mismas se elaboró la sábana estadística consistente en el ingreso de datos al sistema estadístico “Microsoft Office” Excel 2016 y el SPSS 26.0.

Con los cálculos realizados se construyeron tablas descriptivas y de inferencia estadística, así como figuras de interpretación de resultados. La valoración estadística permitió obtener datos descriptivos de medias, desviación estándar y otras de tendencia central y los de carácter inferencial.

RESULTADOS

1. Presentación de resultados descriptivos

Tabla 2. Distribución de niveles de satisfacción laboral

<i>Satisfacción Laboral</i>		
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	0	0
Satisfecho	0	0
Promedio	0	0
Insatisfecho	1	2,0
Muy insatisfecho	49	98,0
Total	50	100,0

Nota. Análisis estadístico (2020)



Figura 2. Niveles de satisfacción laboral

Tabla 2 y figura 2 se observó con relación a cada nivel de satisfacción laboral, de 50 docentes, 98% se halla muy insatisfecho, 2% se muestra insatisfecho, y en un 0% se encuentran los niveles de promedio, satisfecho y muy satisfecho.

Tabla 3. Distribución de niveles de significatividad de tareas

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	50	100
Total	50	100

Nota. Análisis estadístico (2020)

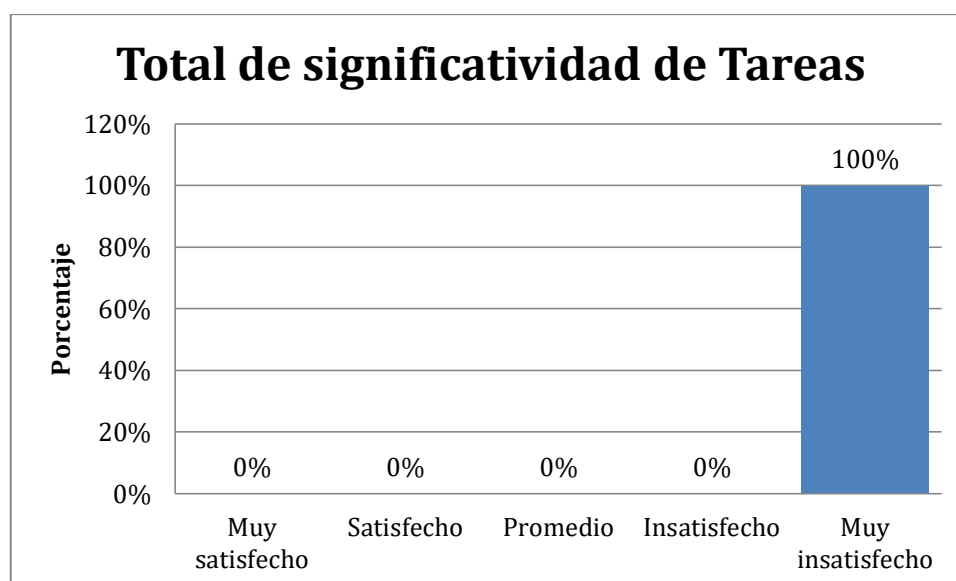


Figura 3. Niveles de significatividad de tareas

Tabla 3 y figura 3 se observó con relación a cada nivel de significatividad de tareas, de 50 docentes, 100% se halla Muy Insatisfecho.

Tabla 4. Distribución de niveles condiciones de trabajo

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	12	24
Insatisfecho	33	66
Promedio	5	10
Total	50	100

Nota. Análisis estadístico (2020)

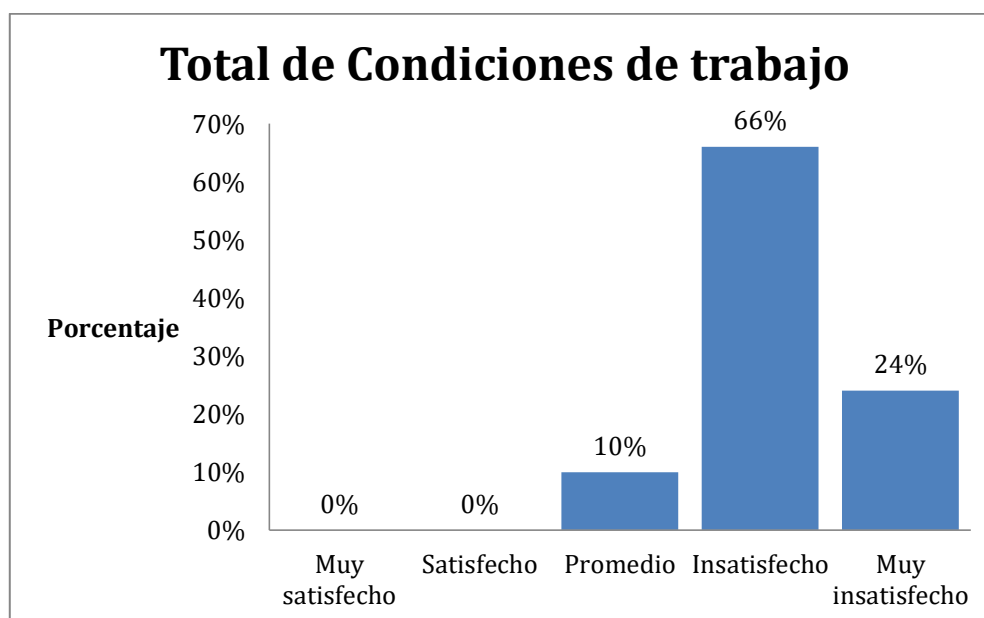


Figura 4. Niveles de condiciones de trabajo

En tabla 4 y figura 4 se observó respecto a cada nivel de condiciones de trabajo, de 50 docentes, 66% se halla insatisfecho, 24% se muestra Insatisfecho, y 10% manifiesta un resultado promedio.

Tabla 5. Distribución de niveles del reconocimiento personal y/o social

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	45	90
Insatisfecho	5	10
Total	50	100

Nota. Análisis estadístico (2020)

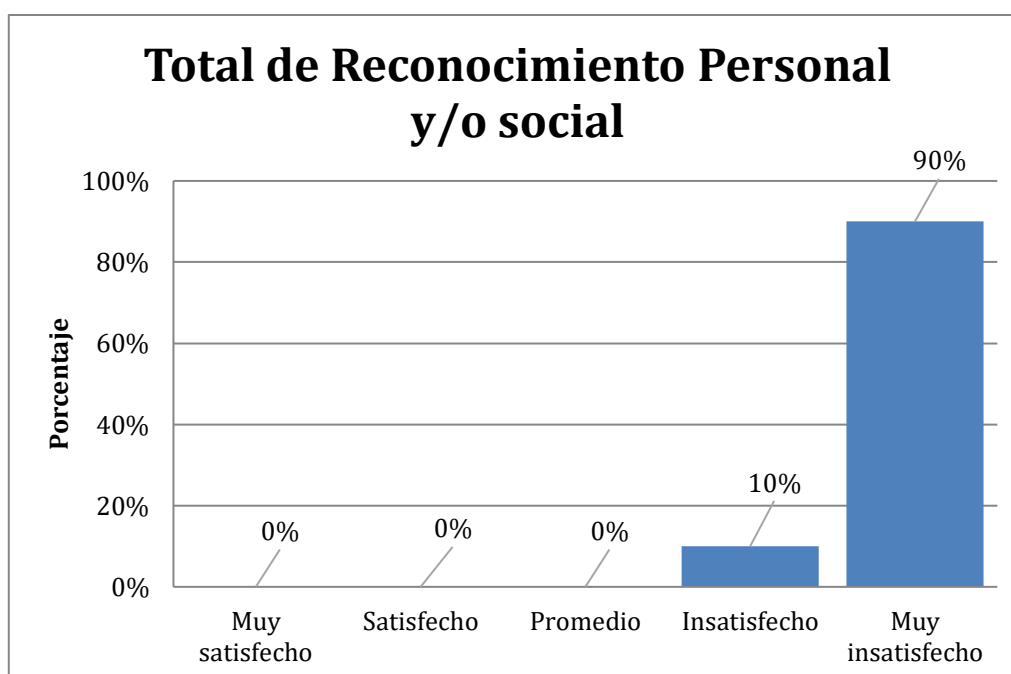


Figura 5. Niveles del reconocimiento personal y/o social

Tabla 5 y figura 5 con relación a cada nivel del reconocimiento personal y/o social, 50 docentes, 90% está Muy Insatisfecho y 10% se manifiesta Insatisfecho.

Tabla 6. Distribución de niveles de beneficios económicos

Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Muy insatisfecho	1	2
Insatisfecho	3	6
Promedio	20	40
Satisfecho [81-108]	23	46
Muy satisfecho	3	6
Total	50	100

Nota. Análisis estadístico (2020)

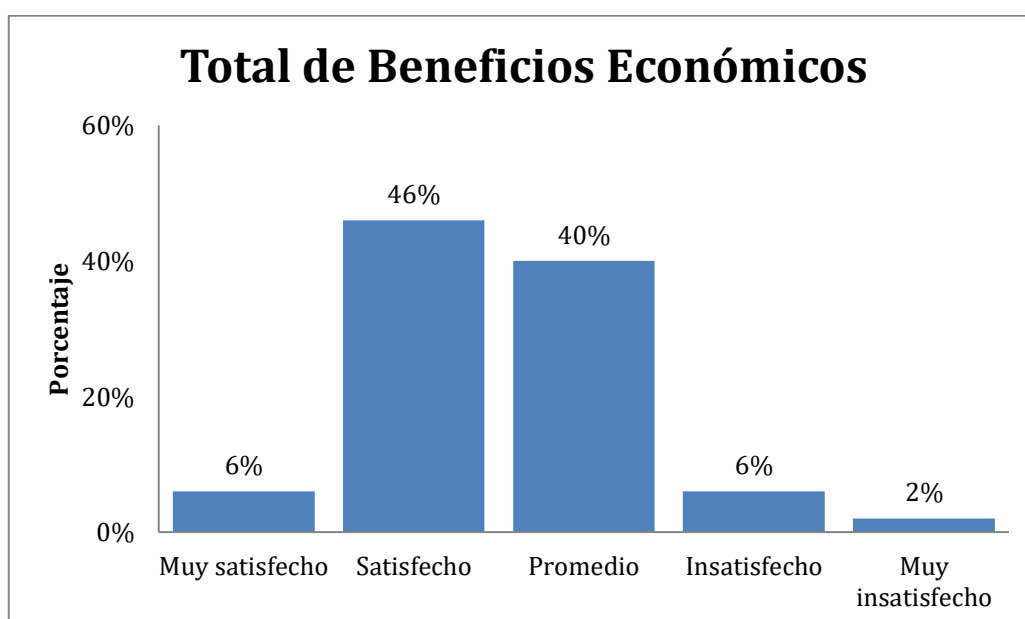


Figura 6. Niveles de los beneficios económicos

Tabla 6 y figura 6 respecto a cada nivel de beneficios económicos, de 50 docentes, 46% está satisfecho, 40% manifiesta un resultado promedio, 6% manifiesta estar muy satisfecho, el 6% se muestra estar insatisfecho y el 2% indica que se encuentra muy insatisfecho.

Compromiso organizacional.

Tabla 7. Distribución de niveles de compromiso organizacional.

Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Débil	5	10,0
	Moderado	8	16,0
	Fuerte	37	74,0
Total		50	100,0

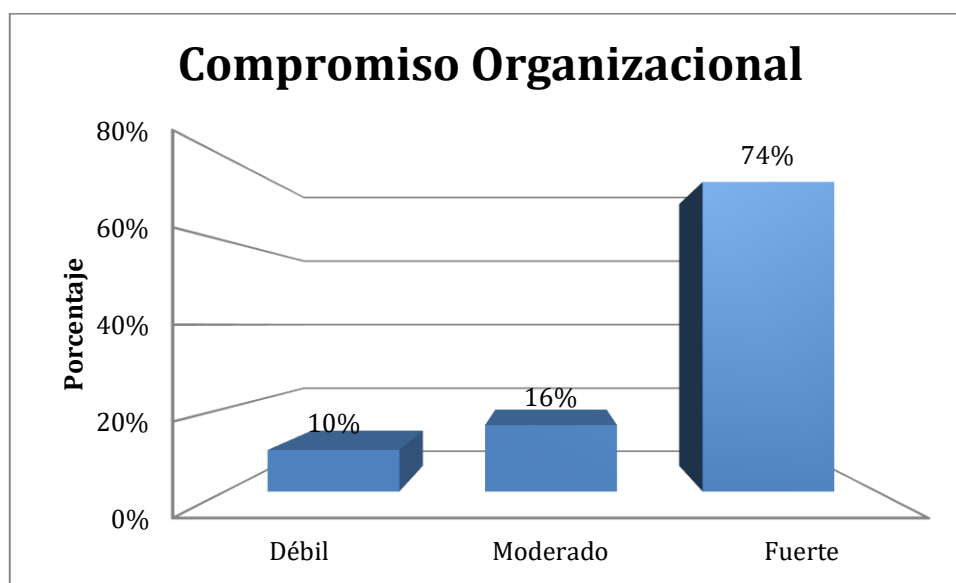


Figura 7. Niveles de compromiso organizacional

Tabla 7 y figura 7 en niveles de compromiso organizacional, de 50 docentes, 74% muestra fuerte compromiso, 16% muestra moderado compromiso, y 10% muestra débil compromiso.

2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad

Tabla 8. prueba de Shapiro Wilk

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
TotalSL	,934	50	,008
TotalCO	,882	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Tabla 8, observamos prueba Shapiro Wilk la variable Satisfacción laboral tiene sig. = 0.08 (distribución normal) y variable compromiso organizacional tiene sig. = 0.000 (distribución no normal), considerando que uno de los valores del sig. es $<$ a 0.05, por lo que para contrastación de hipótesis utilizaremos estadístico Rho de Spearman.

Presentación de resultados de estadística inferencial

Hipótesis general

Tabla 9. Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,071
		Sig. (bilateral)	.	,623
	N		50	50
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,071	1,000

Sig. (bilateral)	,623	.
N	50	50

En tabla 9, satisfacción laboral no se relaciona con compromiso organizacional en los 50 docentes encuestados, resultados obtenidos con coeficiente correlacional de Spearman, p-valor, mayor que nivel de significancia ($p=,623>0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna: No existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 distrito de Supe, provincia Barranca, 2020.

Hipótesis específica 1

Tabla 10. Relación entre significatividad de tareas y compromiso organizacional

		Significatividad de tareas	Compromiso organizacional	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,132	
	Significatividad de tareas	Sig. (bilateral)	.	
		N	50	
		50	50	
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,132	1,000
		Sig. (bilateral)	,362	.
	N	50	50	

Tabla 10, la dimensión significatividad de tareas no se relaciona con variable compromiso organizacional en 50 docentes encuestados, de acuerdo a coeficiente correlacional de Spearman el p-valor es mayor que nivel de

significancia ($p=,362>0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna: No existe relación entre significatividad de tareas y compromiso organizacional en docentes de Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia Barranca, 2020.

Hipótesis específica 2

Tabla 11. Relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional

		Condiciones de trabajo	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	50
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,241
		Sig. (bilateral)	,092
		N	50

En la tabla 11, la dimensión condiciones de trabajo no se relaciona con la variable compromiso organizacional en 50 docentes encuestados, de acuerdo a coeficiente correlacional de Spearman el p-valor es mayor que nivel de significancia ($p=,092>0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna: No existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en docentes de Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia Barranca, 2020.

Hipótesis específica 3

Tabla 12. Relación entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional

			Reconocimiento personal y/o social	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Reconocimiento personal y/o social	Coefficiente de correlación	1,000	,004
		Sig. (bilateral)	.	,975
		N	110	110
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,004	1,000
		Sig. (bilateral)	,975	.
		N	50	50

En tabla 12 se observa la dimensión reconocimiento personal y/o social no se relaciona con variable compromiso organizacional en 50 docentes encuestados, de acuerdo a coeficiente correlacional de Spearman p-valor es mayor que nivel de significancia ($p=,975 > 0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna: No existe relación entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en docentes de Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.

Hipótesis específica 4

Tabla 13. Relación entre beneficios económicos y compromiso organizacional

			Beneficios económicos	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Beneficios económicos	Coefficiente de correlación	1,000	,055
		Sig. (bilateral)	.	,707
		N	50	50

	Coefficiente de correlación	,055	1,000
Compromiso organizacional	Sig. (bilateral)	,707	.
	N	50	50

En tabla 13, la dimensión beneficios económicos no se relaciona con variable compromiso organizacional en 50 docentes encuestados, de acuerdo a resultados obtenidos con coeficiente correlacional de Spearman p-valor es mayor que nivel de significancia ($p=,707 > 0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna: No existe relación entre beneficios económicos y compromiso organizacional en docentes de Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.

DISCUSIÓN

La presente investigación obtuvo como resultado que, no existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, resultado que no coincide con investigaciones propuestas por Nieto (2017) quién concluyó que si existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico. Locke (1976) definió satisfacción laboral como estado emocional placentero de la percepción subjetiva que tiene el trabajador acerca de las experiencias al momento de realizar sus actividades en su ambiente laboral. Mientras Meyer y Allen (1991), indica que compromiso organizacional es un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre persona y organización. Refleja deseo, necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización. En la institución educativa se evidencia que satisfacción laboral no se relaciona con compromiso organizacional, a pesar que trabajadores se muestran muy comprometidos con la institución, analizamos que su insatisfacción laboral actual se ha acentuado que no existe un estado emocional placentero respecto a la percepción subjetiva que tienen los trabajadores acerca de sus experiencias al momento de realizar sus actividades en su ambiente laboral, como si lo afirma Nieto (2017) considerando el concepto de satisfacción laboral propuesto por Lucke (1976).

Siendo múltiples, los motivos; realidades distintas, los grados varían y la predisposición de aprendizaje también; el involucramiento formativo del docente para con los estudiantes no es prioridad, puesto que los centros tecnológicos se centran más en la enseñanza instructiva – académica a diferencia de las instituciones educativas donde es formativa - académica; la carga y convivencia laboral, no exige un involucramiento directo de docente a estudiante, por consiguiente no hay una relación socio-afectiva como si lo hay en instituciones educativas.

A ello debemos de sumar la monotonía y las circunstancias actuales que ha conllevado a una insatisfacción laboral.

En la hipótesis específica 1, se obtuvo como resultado que no existe relación entre significatividad de tareas y compromiso organizacional, resultado que no coincide con el de Mamani (2016) quien señala si existe relación entre significatividad de tareas y compromiso organizacional en profesores de instituciones educativas adventistas de Arequipa. Palma (2005) refiere que la significatividad de tareas está relacionada con la importancia que da el trabajador al puesto donde labora, es la disposición que tienen las personas respecto a las funciones del trabajo y que ésta se encuentra asociado al esfuerzo, la realización y el aporte material. En la institución educativa los docentes perciben que las funciones que realizan no les generan satisfacción debido a los nuevos cambios en el sistema educativo, es decir las tareas y las funciones ya no son las mismas y ello, a su vez, no está repercutiendo en el sentimiento de identificación y el fuerte compromiso que tienen con su institución.

En la hipótesis específica 2, se obtuvo como resultado que no existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional, resultado que no coincide con el estudio de Rojas (2017) señala si existe relación entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la Región Puno. Locke (1979) refiere las condiciones laborales está relacionada con la flexibilidad de horario, descansos, ambiente laboral óptimo que influyen directamente al trabajador y condicionan la respuesta de ellos hacia diferentes aspectos de trabajo en una organización y Herzberg (1959) también refiere a las condiciones laborales como factores de higiene que si no se toma en cuenta generará insatisfacción en trabajadores de una organización. En la institución educativa los docentes perciben que las condiciones laborales le generan insatisfacción, pero sin embargo no influye en el apego afectivo, en la lealtad ni en la identificación del docente hacia su institución. Ello es debido a que las condiciones laborales como los descansos y ambientes laborales este año han cambiado.

Respecto a hipótesis específica 3, se obtuvo como resultado que no existe relación entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional, resultado que no coincide con el estudio de Ruiz y Silvera (2019) quienes señalan que

si existe relación entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en profesores de la Institución Educativa Particular Educadores y promotores para el desarrollo S.R.L. de Cajamarca. Palma (2006), en la escala SL-SPC, define al reconocimiento personal y/o social como tendencia evaluativa del trabajo que se encuentra en función del reconocimiento ya sea propio o realizados por otras personas asociadas al trabajo respecto a logros en el trabajo o por impacto de estos en resultados indirectos en la organización, así también Locke (1979) indica que en ello incluye aprobaciones, elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así también críticas respecto al mismo y que estos elementos o factores son causa de satisfacción e insatisfacción. En la institución educativa los docentes perciben que, a pesar del esfuerzo que realizan diariamente, no los reconocen generando insatisfacción pero que ello no se relaciona ni repercute en el fuerte nivel de apego e identificación que tienen los docentes hacia su organización.

En la hipótesis específica 4, se obtuvo como resultado que no existe relación entre beneficios económicos y compromiso organizacional, resultado que no coincide con Espíritu (2020), quien señala si existe relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de Pacasmayo, 2019. Palma (2006) en la escala SL-SPC, define beneficios económicos como disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. Locke (2005) incluye beneficios: pensiones, seguros médicos, vacaciones y primas. Los docentes perciben que la institución educativa si se esfuerza por entregarles sus remuneraciones y sus beneficios de ley por el trabajo realizado pero que sin embargo no afecta ni se relaciona con el afecto, identificación y compromiso con su institución ya que al parecer este compromiso del docente está generado por una motivación más intrínseca a partir de las experiencias anteriores y que el brindar a tiempo sus sueldos y beneficios no puede afectar este compromiso.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

- Primera.** De acuerdo a las evidencias estadísticas, no existe relación significativa entre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional, con nivel significativo de ($p=,623>0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna, lo que indica que los sentimientos de satisfacción que presentan los docentes no determinan el compromiso hacia su institución.
- Segundo.** De acuerdo a evidencias estadísticas, no existe relación significativa entre dimensión significatividad de tareas y variable Compromiso organizacional, con nivel significativo de ($p=,362>0,05$), aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna, lo que indica que tareas y funciones que realizan actualmente los docentes no repercute en el apego ni identificación del docente hacia su institución.
- Tercero.** De acuerdo a evidencias estadísticas, no existe relación significativa entre dimensión; condiciones de trabajo y variable Compromiso organizacional, con un nivel significativo de ($p=,092>0,05$); aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna, lo que refiere que las condiciones laborales que actualmente se presentan no se relaciona con compromiso de docentes hacia su organización.
- Cuarto.** De acuerdo a evidencias estadísticas, no existe relación significativa entre dimensión reconocimiento personal y/o social y variable Compromiso organizacional, con nivel significativo de ($p=,975>0,05$); aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna, que refiere que el reconocimiento que le otorgan por sus logros profesionales no determina ni se relaciona con el compromiso de docentes a su organización.

Quinto. De acuerdo a evidencias estadísticas, no existe relación significativa entre dimensión beneficios económicos y variable Compromiso organizacional, con nivel muy significativo ($p=,707>0,05$); aceptándose hipótesis nula y rechazándose hipótesis alterna, que indica que beneficios económicos e incentivos que se brinda a docentes no se relaciona con su compromiso organizacional.

Recomendaciones

Primera: Considerando que ha quedado evidenciado que no existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional; se sugiere a directivos de la institución aplicar estrategias que generen mayor impacto respecto a satisfacción laboral de docentes; donde se tomen en cuenta planes de incentivos y reconocimientos por sus logros de acuerdo al desempeño correcto.

Segunda: En vista de evidencia que no existe relación significativa entre significatividad de tareas y compromiso organizacional, es importante que el director encomiende tareas a los docentes que tenga un propósito práctico, en donde sus clases no sean solo motivantes para sus estudiantes sino también para ellos.

Tercera: Teniendo en cuenta que no existe relación significativa entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional, se recomienda a autoridades de la institución, que en vista que este año también se continuará con las clases virtuales se les brinde mejores condiciones laborales como financiarles equipos tecnológicos y capacitarlos en TICs a fin de proteger la integridad física y mental del docente.

Cuarta: Considerando que no existe relación significativa entre reconocimiento

personal y/o social y compromiso organizacional, es necesario que el director de la institución y los coordinadores de áreas destaquen el nuevo rol del docente en sus clases virtuales mediante estímulos a fin de mejorar la calidad en su producción profesional.

Quinta: Teniendo en cuenta que ha quedado evidenciado que no existe relación significativa entre beneficios económicos y compromiso organizacional, es muy importante recibir una recompensa equitativa a la labor actual por lo tanto se recomienda al ministerio de educación y autoridades gubernamentales que se amplíe el presupuesto educativo a fin que mejoren aún más los sueldos de los docentes a fin de que se perciba una justicia remunerativa del empleador que favorecerá la satisfacción del docente ya que actualmente por la coyuntura habido cambios de una labor presencial a virtual generando nuevas funciones y metodologías de trabajo y por lo tanto mayor exclusividad del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Argomedo, J. (2013). *Satisfacción y compromiso laboral en personal civil de una institución militar de Lima Metropolitana*. Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración*.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. Caracas: Editorial Episteme C.A.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Barahona, P. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze*. Quito - Ecuador: Universidad Internacional Sek.
- Cárdenas, R. (2018). *Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Institución educativa La Salle de Urubamba, 2018*. Urubamba - Perú: Universidad César Vallejo.
- Castillero, O. (2018). *Tipos de test psicológicos: sus funciones y características*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/psicologia/tipos-test-psicologicos>
- Cernas, D., Mercado, P. y León, F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos*. México: Universidad Autónoma del Estado de México.
- Chiang, M. (2007). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior*. Madrid: Servicios editoriales.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. 9na Ed.* . México: Mc. Graw.

- Coasaca et al. (2016). Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica. *Campus XXX 2020*.
- Coasaca, N., Argota, G., Celi, L., Campos, R., & Méndez, S. (2016). *Ética profesional y su concepción responsable para la investigación científica*.
- Dawis, R. V. y Lofquist, L.H. . (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Mneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Espiritu, Z. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019*. Chepén - Perú: Universidad César Vallejo.
- Fernández-Ríos, M. (1999). *Diccionario de RRHH. Organización y dirección*. Madrid: Díaz de Santos.
- García, F. (1993). *La Encuesta. Madrid*. España: Alianza Universidad.
- Gibson, J. (2003). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. México: McGraw-Hill.
- Gómez, G. (2006). *Planeación y organización de empresas. (Ba. ed.)*. México: McGraw Hill.
- Griffin, R. (2011). *Administración (10ª ed.)*. México: Cengage Learning.
- Hayes, B. (1999). *Diseños de en encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit. Oxford.
- Hellriegel D., Slocum, J., Woodman R. . (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6 ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Lawler, E. (1973). *Motivation in work organisations*. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Locke, E. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction* . Chicago: Rand McNally College Publishing Co.
- Mamani, V. (2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Juliaca - Perú: Universidad Peruana Unión.
- Martínez, R. y Ramírez, M. (2010). La motivación y el clima organizacional en la Facultad de Contaduría Pública de la Benemérita. *Revista internacional de Administración y Finanzas*, p. 39-48.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*.
- Mowday, R.; Porter, L. y Steers, R. (1982). *Employee-Organization Linkages*. New York: Academic Press.
- Newstrom, D. &. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. Undécima edición. México.
- Nieto, H. (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*. Quito - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Palma, S. (2005). *Escala Satisfacción Laboral*. Lima.
- Robbins. (1999). *Comportamiento organizacional; 8º edición*. México: Editorial Prentice-Hall.

- Rodríguez, F. (2020). *La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del cobach en el estado de San Luis Potosí - México*. México: Universidad Tangamanga.
- Rodríguez, T. (2018). *El Clima Organizacional y su influencia en la Satisfacción Laboral del personal de la empresa Flor Encanto Cía. Ltda. Finenflor*. Quito - Ecuador: Universidad Central del Ecuador.
- Rojas, N. (2017). *Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la Región Puno 2016*. Puno - Perú: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.
- Ruiz y Silvera. (2019). *Satisfacción Laboral y compromiso organizacional en la Institución Eucativa Particular Educadores y promotores para el desarrollo S.R.L. de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018*. Cajamarca - Perú : Universidad Privada del Norte.
- Salazar, C. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Sánchez, H.; Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Lima - Perú: Bussiness Support Aneth S.R.L.
- Schultz, D. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. Mc Graw Hill.
- Shuller, R. (1977). Ole perceptions, satisfaction and performance moderated by organizational level and participation in decision making. *Academy of Management Journal*, 159 - 165.

StarMeUp OS. (2018). *Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla*. Obtenido de <https://www.starmeup.com/blog/es/cultura-organizacional/satisfaccion-laboral-guia-completa/>

Toala, R. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizativo de los docentes de educación general básica y bachillerato en el Ecuador*. España: Universidad de Córdoba.

Warr, P.; Cook, J. y Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 52, p. 129-148.

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de consistencia.

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	Instrumento	VARIABLES				Método		
<p>General ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre significatividad de tareas y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020? Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa</p>	<p>General Existe relación positiva entre la Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>Específicas 1) Existe relación positiva entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>2) Existe relación positiva entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa</p>	<p>General Determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la empresa de insumos naturales-Pachacamac, 2020.</p> <p>Específicos 1) Determinar la relación que existe entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>2) Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso</p>	<p>ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL De Sonia Palma Carrillo (2005)</p>	Variable 1: SATISFACCIÓN LABORAL				<p>Tipo y Diseño</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Nivel: Básico</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Población – muestra</p> <p>N = 50 docentes n = 50 docentes</p>		
				Dimensiones	Ítems	Escala	Niveles y Rangos			
				Significatividad de tareas	1,2,3,4,5, 6,7	Totalmente de acuerdo (TA), 5 pts.	Muy satisfecho			
				Condiciones de trabajo	8,9,10,11, 12,13, 14,15,16, 17	De acuerdo (DA), 4 pts.	Satisfecho Promedio			
				Reconocimiento personal y/o social	18,19,20, 21,22	Indeciso (I), 3 pts.	Insatisfecho Muy insatisfecho			
			Beneficios económicos	23,24,25, 26,27	En desacuerdo (ED), 2 pts.	117 a más 103 a 116 89 a 102 75 a 88 74 a menos				
							Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL			
			Dimensiones	Ítems	Escala	Niveles y Rangos				
			Compromiso Afectivo	6,9,12,14, 15,18	1: Totalmente en desacuerdo 2:	Débil Moderado Fuerte				
			Compromiso Continuidad	1,3,4,5,16 ,17	Moderadamente en desacuerdo 3: Débilmente en	18-41 42-65				

<p>Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020? Problema específico</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p>	<p>Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>3) Existe relación positiva entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>4) Existe relación positiva entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p>	<p>organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>3) Determinar la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p> <p>4) Determinar la relación que existe entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020?</p>		<p>Compromiso Normativo</p>	<p>2,7,8,10,11,13</p>	<p>desacuerdo. 4: Ni de acuerdo ni desacuerdo 5: Débilmente de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo. 7: Totalmente de acuerdo</p>	<p>66-90</p>	
---	---	--	--	-----------------------------	-----------------------	--	--------------	--

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

De Sonia Palma Carrillo (2005)

I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral en la institución educativa donde usted labora.

Le recordamos esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

II.- INDICADORES:

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta

1.- Totalmente en desacuerdo

4.- De acuerdo

5.- Totalmente de acuerdo

2.- En desacuerdo

3.- Indeciso

N°		1	2	3	4	5
	SIGNIFICATIVIDAD DE TAREAS					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complacen los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
8	Me gusta la actividad que realizo.					
9	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me siento a gusto con mi horario.					
12	Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	Mi horario de trabajo se acomoda a mis necesidades.					
15	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL	1	2	3	4	5
18	Recibo un buen trato en la institución donde laboro.					
19	Me gusta involucrarme en las comisiones de trabajo de mi institución.					
20	Prefiero establecer vínculos con las personas con quienes trabajo.					
21	Las tareas que realizo, las percibo como de suma importancia.					
22	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta entretenido.					
	BENEFICIOS ECONOMICOS	1	2	3	4	5
23	Percibo un salario justo por la labor que realizo.					
24	Tengo una posición económica confortable.					
25	Tengo un sueldo más alto que el de mis compañeros.					
26	Me valoran por el trabajo que realizo.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Cuestionario para la medición del Compromiso organizacional

I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de compromiso organizacional en la institución educativa donde usted labora.

Le recordamos esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

II.- INDICADORES:

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta

- Totalmente en desacuerdo (1)
- Moderadamente en desacuerdo (2)
- Débilmente en desacuerdo (3)
- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (4)
- Débilmente de acuerdo (5)
- Moderadamente de acuerdo (6)
- Totalmente de acuerdo (7)

Ejemplo

Si usted se siente altamente identificado con su organización y no está dispuesto a dejarla, en este caso colocaría el número 7 en el recuadro al inicio de la pregunta siguiente:

Si recibiera una oferta para un mejor trabajo en otra parte, sentiría que no es correcto dejar mi organización

Para contestar indique la opción que mejor indique su opinión

- 1) Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.
- 2) Aunque fuera ventajoso para mí. no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora
- 3) Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo
- 4) Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo
- 5) Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor

- 6) Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.

- 7) Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento
- 8) Esta organización merece mi lealtad
- 9) Realmente siento los problemas de mi organización como propios
- 10) No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual
- 11) No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente

- 12) Esta organización significa mucho para mí.
- 13) Le debo muchísimo a mi organización
- 14) No me siento como “parte de la familia” en mi organización
- 15) No me siento parte de mi organización
- 16) Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas

- 17) Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.
- 18) No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.

Anexo 03: Protección de derechos humanos de sujetos en estudio.

Puesto que la investigación científica se realiza con la participación de personas, estas deben tener la protección y el respeto de todo cuanto faculden las leyes y convenciones internacionales referidas a sus derechos fundamentales, enfatizándose en la privacidad de datos personales y en la participación libre y voluntaria. La investigación prevista implica contar con el consentimiento informado del participante, por ello se tendrá en cuenta el Código de Ética del Colegio de Psicólogos del Perú (2017), al igual que las recomendaciones de la American Psychological Association (2017). Por ello, algunas de las consideraciones éticas serán:

- Principio de autonomía o de participación libre y voluntaria. Implica respetar la decisión de participación de la persona, la cual debe estar exenta de presiones de toda índole. Universidad Internacional de Santander, UIS (2015).
- Principio de benignidad. Por ningún motivo el investigar puede causar daño al participante, por el contrario, debe procurar su bienestar en todo el proceso. Asociación Médica Mundial (1964).
- Principio de confidencialidad. Por la cual toda información voluntaria y los datos que se obtengan de ella no pueden ser divulgados o compartidos sin su pleno consentimiento, por ello el cuestionario tiene el carácter de ser anónimo. (UIS, 2015).
- Principio de no maleficencia. Enfatiza en no tener ninguna mala intención con los participantes en el proceso de investigación, de ningún modo genera algún tipo de daño físico o psicológico; esto podría generar cambios en las percepciones lo cual debilita la confiabilidad de la información. (UIS, 2015).
- Principio de veracidad. Declara como fundamental actuar con la verdad en cada etapa del proceso de investigación, tanto el participante como el investigador deben establecer una relación donde prime la veracidad, confidencialidad y fidelidad lo cual debe reflejarse en todo momento y con naturalidad. (Coasaca et al., 2016)

Anexo 04: Formato de la validación de los instrumentos



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS

HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos: Villanueva Cerrón
2. Nombres: Edgardo
3. N° de DNI: 09820756
4. Teléfono: 996284858
5. Dirección actual: Av Alejandro Iglesias 889 Chorrillos
6. Correo electrónico: Edgardo.villanueva.cerron@gmail.com

FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

Universitario y Post -grado

Títulos:

Bachiller en Administración de Empresas por la Universidad Privada Ricardo Palma Lima -Perú
Especialización en RRHH por Centrum Católica -Pontificia Universidad Católica del Perú
Máster Especializado de RRHH por la Escuela EADA- Barcelona- España

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

1. Líder de RRHH para Telefónica Servicios Comerciales
2. Business Partner para Telefónica Móviles
3. Líder de Endomarketing corporativo para el grupo Telefónica en Perú
4. Jefe de División de RRHH para la Compañía Minera Santa Luisa



Firma del experto evaluador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

- I. **DATOS DEL INSTRUMENTO** :
1. Nombre del instrumento : Escala de Compromiso organizacional
 2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
 3. Nivel de Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
- II. **DATOS DE LA INVESTIGACION**
4. Título de la tesis :
"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020."
 5. Testista : Garay Diego, Killa Wayra
- III. **OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.
- IV. **DATOS DEL EVALUADOR:**
1. Nombre y Apellidos : Edgardo Villanueva Cerrón
 2. Grado Académico : Post grado



Mg. Especializado en RR:HH

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
 CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO**

Marca con un aspa (X), en cada criterio según su opinión.

VARIABLE: Compromiso Organizacional

CRITERIOS		TA	A	I	D	TD
1	¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
2	¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?		X			
3	¿El número de preguntas de la encuesta es adecuado?		X			
4	¿La formulación de las preguntas del cuestionario?		X			
5	¿El diseño del cuestionario facilitara el análisis y su procesamiento de los datos?	X				
6	¿Todos los ítems del cuestionario están bien formulados?		X			
7	¿Agregaría algún ítem?		X			
8	¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la suma?	X				
9	¿La redacción de las preguntas es clara y sencilla?	X				
10	¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	X				

- TA : Totalmente de acuerdo. (5)
 A : Aceptable. (4)
 I : Indiferente o indeciso. (3)
 D : Desacuerdo. (2)
 TD : Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:
Aplicable

Lima, 05 de Noviembre de 2020


 FIRMA

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

- I. DATOS DEL INSTRUMENTO**
- 1. Nombre del instrumento : Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005)
 - 2. Tipo de instrumento : Cuestionario
 - 3. Nivel de Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
- II. DATOS DE LA INVESTIGACION**
- 4. Título de la tesis :
"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020."
 - 5. Tesista : Garay Diego, Killa Wayra
- III. OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.
- IV. DATOS DEL EVALUADOR:**
- 1. Nombre y Apellidos : Edgardo Villanueva Cerrón
 - 2. Grado Académico : Post grado



Mg. Especializado en RR:HH

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
 CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO**

Marca con un aspa (X), en cada criterio según su opinión.

 VARIABLE: Satisfacción Laboral

CRITERIOS		TA	A	I	D	TD
1	¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
2	¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?		X			
3	¿El número de preguntas de la encuesta es adecuado?	X				
4	¿La formulación de las preguntas del cuestionario?	X				
5	¿El diseño del cuestionario facilitara el análisis y su procesamiento de los datos?	X				
6	¿Todos los ítems del cuestionario están bien formulados?		X			
7	¿Agregaría algún ítem?		X			
8	¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la suma?	X				
9	¿La redacción de las preguntas es clara y sencilla?		X			
10	¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	X				

- TA : Totalmente de acuerdo. (5)
 A : Aceptable. (4)
 I : Indiferente o indeciso. (3)
 D : Desacuerdo. (2)
 TD : Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:
Aplicable

Lima, 06 de Noviembre de 2020


 FIRMA



FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS

HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos: Noel Bravo
2. Nombres: Gina Paola
3. N° de DNI: 40435400
4. Teléfono: 975896166
5. Dirección actual: Los Laureles124 - Barranca
6. Correo electrónico: ginin.79@gmail.com

FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

- Bachiller en Psicología
- Maestra en Psicología Educativa

Títulos:

- Licenciada en Psicología
- Psicoterapeuta T.C.C.

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

1. Hospital Valdizan, Psicología Clínica.
2. UNASAM, Docente en psicología
3. USP, Docente, escuela de Psicología
4. Viva GyM Psicóloga Capacitadora.



Gina Noel Bravo
PSICOLOGA
C.P.S. P. 10338

Firma del experto evaluador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

- I. DATOS DEL INSTRUMENTO**
- 1. Nombre del Instrumento : Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC(2005)
 - 2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
 - 3. Nivel de Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
- II. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN**
- 4. Título de la tesis :
"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa de Supe, Barranca, 2020."
 - 5. Tesista : Garay Diego, Killa Wayra
- III. OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.
- IV. DATOS DEL EVALUADOR:**
- 1. Nombre y Apellidos : Gina Paola, Noel Bravo
 - 2. Grado Académico : Maestra en Psicología Educativa



Gina Noel Bravo
PSICOLOGA
C.Ps.P. 10355

Mg. _____

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

- I. DATOS DEL INSTRUMENTO**
- 1. Nombre del instrumento : Escala de Compromiso organizacional
 - 2. Tipo de instrumento : Cuestionario
 - 3. Nivel de Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
- II. DATOS DE LA INVESTIGACION**
- 4. Título de la tesis :
"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020."
 - 5. Tesista : Garay Diego, Killa Wayra
- III. OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.
- IV. DATOS DEL EVALUADOR:**
- 1. Nombre y Apellidos : Gina Paola, Noel Bravo
 - 2. Grado Académico : Maestra en Psicología Educativa


Gina Noel Bravo
PSICOLOGA
C.P. P. 10355

Mg.

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
 CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO**

Marca con un aspa (X), en cada criterio según su opinión.

VARIABLE: Satisfacción laboral

CRITERIOS		TA	A	I	D	TD
1	¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
2	¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	X				
3	¿El número de preguntas de la encuesta es adecuado?	X				
4	¿La formulación de las preguntas del cuestionario?	X				
5	¿El diseño del cuestionario facilitara el análisis y su procesamiento de los datos?	X				
6	¿Todos los ítems del cuestionario están bien formulados?	X				
7	¿Agregaría algún ítem?	X				
8	¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la suma?	X				
9	¿La redacción de las preguntas es clara y sencilla?	X				
10	¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	X				

- TA : Totalmente de acuerdo. (5)
 A : Aceptable. (4)
 I : Indiferente o indeciso. (3)
 D : Desacuerdo. (2)
 TD : Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

Hay Suficiencia

Lunes, 26 de Octubre de 2020


 Psic. Abel Álvarez
 PSICOLOGÍA
 C. P. P. 10350
 FIRMA

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

- I. **DATOS DEL INSTRUMENTO**
- 1. Nombre del instrumento : Escala de Compromiso organizacional
 - 2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
 - 3. Nivel de Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
- II. **DATOS DE LA INVESTIGACION**
- 4. Título de la tesis :
"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020."
 - 5. Tesista : Garay Diego, Killa Wayra
- III. **OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de la institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.
- IV. **DATOS DEL EVALUADOR:**
- 1. Nombre y Apellidos : Gina Paola, Noel Bravo
 - 2. Grado Académico : Maestra en Psicología Educativa


Gina Noel Bravo
PSICOLOGA
C.P. P. 10355

Mg.



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS

HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos: MOSQUERA TORRES
2. Nombres: DINO FERNANDO
3. N° de DNI: 09610775
4. Teléfono: 922749683
5. Dirección actual: Av. República de Chile 295 - 1002
6. Correo electrónico: dfmt72@gmail.com

FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

Maestría en Educación.

Títulos:

Psicólogo

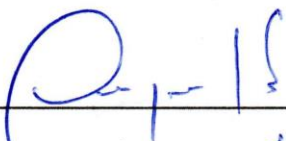
EXPERIENCIA PROFESIONAL:

1. 15 años en el área de RRHH.
2. 13 años en docencia Universitaria.
3.
4.


Firma del experto evaluador

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

- I. DATOS DEL INSTRUMENTO :**
- 1. Nombre del Instrumento : Escala de Compromiso organizacional
 - 2. Tipo de Instrumento : Cuestionario
 - 3. Nivel de Aplicación : Trabajadores con dependencia laboral
- II. DATOS DE LA INVESTIGACION**
- 4. Título de la tesis :
"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020."
 - 5. Tesista : Garay Diego, Killa Wayra
- III. OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de la Institución educativa Corazón de Jesús N° 20523 del distrito de Supe, provincia de Barranca, 2020.
- IV. DATOS DEL EVALUADOR:**
- 1. Nombre y Apellidos : *Dino Fernando Mosquera Torres.*
 - 2. Grado Académico : *Magister en Educación.*


Mg. *Mosquera Torres, Dino Fernando.*

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
 CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO**

Marca con un aspa (X), en cada criterio según su opinión.

VARIABLE: Compromiso Organizacional

CRITERIOS		TA	A	I	D	TD
1	¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
2	¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	X				
3	¿El número de preguntas de la encuesta es adecuado?	X				
4	¿La formulación de las preguntas del cuestionario?	X				
5	¿El diseño del cuestionario facilitara el análisis y su procesamiento de los datos?	X				
6	¿Todos los ítems del cuestionario están bien formulados?	X				
7	¿Agregaría algún ítem?	X				
8	¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la suma?	X				
9	¿La redacción de las preguntas es clara y sencilla?	X				
10	¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	X				

- TA : Totalmente de acuerdo. (5)
 A : Aceptable. (4)
 I : Indiferente o indeciso. (3)
 D : Desacuerdo. (2)
 TD : Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

ES APLICABLE

06 de Noviembre de 2020

FIRMA

Dino Fernando Mosquera Torres



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA DE PSICOLOGÍA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
CUESTIONARIO DE VALIDACIÓN PARA JUECES SOBRE EL INSTRUMENTO

Marca con un aspa (X), en cada criterio según su opinión.

VARIABLE: Satisfacción Laboral

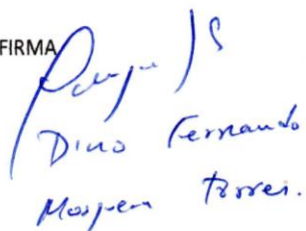
CRITERIOS		TA	A	I	D	TD
1	¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
2	¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	X				
3	¿El número de preguntas de la encuesta es adecuado?	X				
4	¿La formulación de las preguntas del cuestionario?	X				
5	¿El diseño del cuestionario facilitara el análisis y su procesamiento de los datos?	X				
6	¿Todos los ítems del cuestionario están bien formulados?	X				
7	¿Agregaría algún ítem?	X				
8	¿El diseño del instrumento será accesible a tomar la suma?	X				
9	¿La redacción de las preguntas es clara y sencilla?	X				
10	¿Existe coherencia interna entre las preguntas del instrumento?	X				

- TA : Totalmente de acuerdo. (5)
A : Aceptable. (4)
I : Indiferente o indeciso. (3)
D : Desacuerdo. (2)
TD : Totalmente en desacuerdo (1)

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:

..... ES APLICABLE

..... 06 de Noviembre de 2020

FIRMA

Dios Fernando
Masera Torres.

Anexo 05: Autorización de la Dirección de la Institución Educativa



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20523
"Corazón de Jesús"



*"Acto de la Universalización
de la Salud"*

**LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20523
"CORAZON DE JESÚS", QUE AL FINAL SUSCRIBE.**

AUTORIZA:

A Doña KILLA WAYRA GARAY DIEGO, del Programa de Psicología de la Universidad San Pedro Filial Huacho, a aplicar los cuestionarios del Trabajo de Investigación Titulado "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020."

Atentamente.

Supe, 11 de Octubre de 2020.



Lic. Elba Montalván de Pinto
DIRECTORA IEE. CORAZÓN DE JESÚS

Anexo 06: Consentimiento del uso de instrumento

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Killa Wayra Garay Diego – DNI 71530101

Institución: Universidad San Pedro – Filial Huacho

Motivo: Tesis: "Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de una institución educativa de Supe, Barranca, 2020"

Asesor: Mg. Dino Fernando Mosquera Torres

Instrumentos autorizados: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 50 Docentes de la institución educativa Corazón de Jesús, Supe

La presente autorización es para uso exclusivo de la solicitante como autora de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. La solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Es de conocimiento de la solicitante que es de su propia responsabilidad la calificación, análisis e interpretación de los datos.

Agosto 8, 2020



Sonia Palma Carrillo, PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas es sujeto a acciones legales pertinentes.

Anexo 07: Informe de conformidad del asesor



Informe de tesis

A : **Dra. Jenny Evelyn Cano Mejía**
Decana de la Facultad Ciencias de la Salud

De : **Mg. Dino Fernando Mosquera Torres**
Asesor de Tesis

Asunto : **Informe de Tesis**

Fecha : **Huacho, 18 de enero del 2021**

Ref. RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN DE ESCUELA N°031-2020-USP-EPPSIC/D

Tengo a bien dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y al mismo tiempo comunicarle que el informe de tesis titulado “**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020**”, presentado por la **Bach. Killa Wayra, Garay Diego**, se encuentra en condición de ser evaluada por los miembros del Jurado Dictaminador.

Contando con su amable atención al presente, es ocasión propicia para renovarle las muestras de mi especial deferencia personal.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Fernando Mosquera Torres', is written over a circular stamp. The stamp contains the text 'Fernando Mosquera Torres', 'PSICÓLOGO', and 'C.Ps.P. 13474'.

Mg. Fernando Mosquera Torres
Asesor de Tesis

Anexo 08: Constancia de originalidad



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca, 2020**" del (a) estudiante: **Killa Wayra Garay Diego**, identificado(a) con **Código N° 1712100206**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **27%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 8 de Febrero de 2021


UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. CARLOS URBINA SANJINES
VICERRECTOR




NOTA:

Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Anexo 09:

Formato de publicación en el repositorio institucional de la USP

 **USP**
UNIVERSIDAD SAN PEDRO



REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor				
GARAY DIEGO XELLA WAYRA		71530101	kgarayd1@gmail.com	
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico	
2. Tipo de Documento de Investigación				
<input checked="" type="checkbox"/> Tesis	<input type="checkbox"/> Trabajo de Subcensura Profesional	<input type="checkbox"/> Trabajo Académico	<input type="checkbox"/> Trabajo de Investigación	
3. Grado Académico o Título Profesional				
<input type="checkbox"/> Bachiller	<input checked="" type="checkbox"/> Título Profesional	<input type="checkbox"/> Título Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado
4. Título del Documento de Investigación				
Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una Institución educativa de Supe, Barranca-2020.				
5. Programa Académico				
Psicología				
6. Tipo de Acceso al Documento				
<input checked="" type="checkbox"/> Acceso en Público (solo en repositorio institucional)		<input type="checkbox"/> Acceso restringido (solo en repositorio institucional)		
[?] En caso de restringir acceso poner:				

A. Originalidad del Archivo Digital
Por el presente declaro constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS 1
El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. 2

Chimbota 02 06 2021

Huella Digital  Firma 

Reporte

1. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 2. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 3. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 4. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 5. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 6. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 7. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 8. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 9. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación. 10. El autor declara que el contenido del presente documento es original y no ha sido publicado anteriormente en ningún otro medio de comunicación.

UNIVERSIDAD SAN PEDRO | Repositorio Institucional Digital

Anexo 10:

Base de datos en el programa SPSS21

Escala de satisfacción laboral

SJT	SIGNIFICATIVIDAD DE TAREAS							CONDICIONES DE TRABAJO										RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL					BENEFICIOS ECONÓMICOS				
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	P2 2	P2 3	P2 4	P2 5	P2 6	P2 7
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2
2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	4
3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3
4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	4	4	3	3	2	2	2	2	5	5	5	3	5
5	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	5	4	2	2	2	2	4	2	5	5	5
6	1	2	1	2	2	2	2	1	3	2	1	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	2	3	4	3	3	4
7	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	1	2	4	4	3	2	4
8	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4
9	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3
10	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	4	4	4	2	1	4	1	1	4	4	2	4	4
11	2	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	3	4	4	2	4
12	2	1	1	2	1	1	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2
13	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	4	4	4	2	4
14	2	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	1	4	3	1	2	2	1	2	2	2	2	3	4	4	2	3
15	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	5	4	1	3	3	4	2	1	1	1	1	4	2	5	4	2
16	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	4
17	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2
18	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	1	2	1	1	1	1	2	4	4	2	3
19	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	4	4	1	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3

21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
22	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	1	2	1	2	1	1	2	3	4	3	3
23	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	
24	1	1	1	1	1	1	1	2	3	4	2	2	5	2	5	5	4	2	2	1	1	1	5	4	4	3	5
25	3	1	2	2	1	1	2	1	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	1	1	3	3	3	2	2
26	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	4	2	3
27	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	3	2	4
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	1	1	4	4	4	5	2	1	1	1	1	4	4	4	2	4
30	1	2	1	2	1	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4
31	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4
32	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	4	4	2	3
33	3	1	2	1	1	1	2	1	2	4	2	2	5	3	3	3	2	2	1	2	2	2	4	4	5	3	3
34	1	2	1	2	2	1	1	2	3	4	2	1	4	3	5	5	4	3	2	3	2	2	5	5	4	4	4
35	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
36	2	1	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	3	4	2	4	3	2	3	3	2	1	3	4	4	4	2
37	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	4
38	2	1	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	2	4	2	3	2	3
39	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	2	3
40	1	2	1	1	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	2	3	4	3	3	2
41	3	2	1	2	1	2	2	2	4	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	2	4
42	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	3
43	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	3	4	4	3	4
44	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	3	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	3	4	2	3
45	2	1	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	4	4	5
46	2	1	1	1	1	1	2	2	4	3	3	2	2	2	1	3	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	4
47	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	2
48	1	1	2	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	1	1	2	3	1	2	2	1	1	2	4	3	2	4
49	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3
50	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4

Cuestionario de compromiso organizacional

SUJETO	COMPROMISO AFECTIVO						COMPROMISO CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO					
	P3	P7	P10	P11	P12	P15	P1	P2	P8	P13	P16	P17	P4	P5	P6	P9	P14	P18
1	1	7	1	1	7	1	1	1	7	7	1	1	7	1	6	7	7	7
2	1	3	1	6	7	1	2	7	7	6	1	1	7	1	6	6	6	6
3	2	1	3	3	1	3	2	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2
4	2	3	2	6	6	2	6	1	6	6	2	6	6	1	6	6	2	3
5	1	7	1	1	7	1	2	1	6	7	1	5	7	6	5	6	6	6
6	2	6	4	5	6	3	7	1	6	5	2	4	6	5	6	4	5	5
7	2	2	1	2	6	2	6	1	7	7	1	2	7	2	6	6	6	2
8	6	5	4	5	6	4	6	1	7	7	1	1	5	3	6	7	7	4
9	2	6	1	7	7	1	6	1	1	6	2	2	6	6	7	1	1	1
10	1	7	6	1	6	4	4	1	7	6	1	4	7	2	7	7	6	7
11	2	3	6	6	2	2	5	1	2	5	2	2	6	3	2	2	2	2
12	2	4	1	2	2	1	4	1	2	4	1	4	2	4	2	2	1	1
13	4	6	6	6	7	1	1	1	6	6	1	4	4	5	6	6	3	6
14	2	5	2	2	6	2	6	1	7	6	1	3	6	5	6	5	5	3
15	4	6	4	6	6	4	4	1	6	4	6	6	6	6	6	6	4	6
16	1	7	6	7	7	1	1	1	7	5	1	1	1	1	7	6	1	1
17	1	7	1	7	7	1	1	1	7	7	1	1	6	1	7	7	1	1
18	4	7	7	6	6	5	1	1	6	6	2	2	5	1	2	6	6	6
19	4	4	4	4	6	3	4	1	2	6	5	5	4	2	2	2	2	2
20	5	4	1	6	5	5	7	1	2	7	2	5	7	5	2	6	2	2
21	7	1	6	6	4	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	7	4	5
22	5	2	2	2	6	2	6	1	6	6	2	2	5	2	6	6	2	6
23	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
24	4	3	2	7	6	2	4	1	6	7	6	1	7	5	7	6	2	7

25	5	4	3	3	5	3	6	1	6	6	5	3	6	7	7	6	6	6
26	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
27	5	6	7	6	6	5	5	1	6	4	2	7	2	4	6	7	7	7
28	2	7	1	7	7	7	3	1	6	6	2	2	6	1	6	7	2	1
29	7	6	1	2	5	1	4	1	7	5	3	6	1	2	2	5	2	6
30	1	7	1	7	7	1	1	1	7	7	1	7	7	1	6	7	1	1
31	6	5	1	1	1	1	1	1	6	2	4	6	6	1	6	6	1	7
32	7	7	7	6	7	6	7	1	7	7	7	7	7	7	4	7	6	7
33	1	7	1	7	7	1	6	1	7	6	2	6	6	1	6	6	1	1
34	1	7	2	7	7	2	7	1	7	6	4	7	1	3	6	6	2	1
35	6	1	2	5	7	1	4	1	6	5	5	2	4	2	7	6	4	7
36	6	5	3	2	5	2	4	1	1	1	1	2	7	7	5	6	1	3
37	7	3	4	2	4	3	4	1	7	6	1	2	5	3	6	7	5	1
38	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	5	7	3	6	7	6	4	1	7	6	4	2	5	5	2	4	4	1
40	5	7	4	5	7	1	7	1	7	7	1	4	1	2	6	2	5	1
41	5	4	1	4	7	3	4	1	2	7	1	6	4	4	5	2	1	1
42	1	7	1	6	7	2	7	1	7	2	7	7	6	7	5	6	6	1
43	6	7	3	7	2	3	4	7	6	4	1	4	7	2	7	6	2	1
44	1	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	5	7	1	1
45	5	5	4	6	7	1	7	1	1	5	2	3	6	3	7	6	2	5
46	7	6	6	5	2	2	1	1	6	2	7	2	4	2	6	4	6	2
47	6	5	3	7	7	2	1	1	6	6	2	6	3	1	2	5	1	6
48	2	2	3	2	5	1	7	1	7	5	2	7	7	5	6	2	2	1
49	5	5	3	6	7	5	1	1	6	2	5	1	6	1	7	7	5	1
50	6	5	3	2	6	1	1	1	6	6	1	3	7	3	1	7	3	5