

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE**  
**EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**



**Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, Docentes Institución  
Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Educación con mención en  
Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica**

**Autor:**

**Quintana Varela, Roberto Erikson**

**Asesora:**

**Parihuamán Quinde, Geraldina Rebeca**

**Código ORCID: 0000-0003-0805-1702**

**Huacho – Perú**

**2021**

### **Palabras clave**

<b>Tema</b>	“Satisfacción laboral y compromiso organizacional”
<b>Especialidad</b>	Educación

### **Keywords**

Theme	“Job satisfaction and organizational commitment”
Specialty	Education

### **Línea de Investigación**

Línea de Investigación	Organización y dirección de las instituciones educativas
Área	Ciencias sociales
Subárea	Otras ciencias sociales
Disciplina	Ciencias sociales, interdisciplinarias

Satisfacción laboral y compromiso organizacional, docentes Institución Educativa Libertador  
José de San Martín, Lima 2020

Job satisfaction and organizational commitment, teachers at the Libertador José de San  
Martín Educational Institution, Lima 2020

## RESUMEN

La investigación que se presenta “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes, Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020”, la cual en su objetivo busca conocer la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, en la institución educativa mencionada. Se manejó en tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo; con un diseño no experimental transversal. El muestreo probabilístico siendo la muestra 58 docentes. Técnica que se tuvo es la encuesta, mientras se aplicó la Escala Satisfacción Laboral SL-SPC Palma (2006) además la Escala de Compromiso Organizacional. Meyer y Allen (1997), que tradujo Arciniega & Gonzales (2006), y adaptó Argomedo (2013). Los resultados fueron de satisfacción laboral 22 docentes (37.9%) se encuentran insatisfechos y 14 docentes (24.1%) están satisfechos; asimismo en compromiso organizacional se tuvo 46 docentes calificaron en la categoría Fuerte haciendo un 79.31% y para la categoría Moderado lo hicieron 12 con un 20.69%, dejando desierta la categoría Débil. Dicho esto, concluye no se relación a la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, siendo  $p > 0.05$ , que evidencia un grado valorativo atribuido al docente para estar satisfecho con su institución es de interés mínimo refiriéndose a incrementar el compromiso organizacional.

## **ABSTRACT**

The research presented "Job satisfaction and organizational commitment in teachers, Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020", which in its objective seeks to know the relationship between job satisfaction and organizational commitment, in the aforementioned educational institution. It was handled in applied type, correlational descriptive level, quantitative approach; with a non-experimental cross-sectional design. The probability sampling being the sample 58 teachers. The technique used is the survey, while the SL-SPC Palma (2006) Job Satisfaction Scale was applied in addition to the Organizational Commitment Scale. Meyer and Allen (1997), which Arciniega & Gonzales (2006) translated, and Argomedo (2013) adapted. The results were job satisfaction. 22 teachers (37.9%) are dissatisfied and 14 teachers (24.1%) are satisfied; Likewise, in organizational commitment there were 46 teachers who qualified in the Strong category, making 79.31% and for the Moderate category, 12 with 20.69%, leaving the Weak category deserted. Having said this, it concludes that Job Satisfaction and Organizational Commitment are not related, being  $p = .688$ , which shows an evaluative degree attributed to the teacher to be satisfied with his institution is of minimal interest referring to increasing organizational commitment.

## ÍNDICE

Palabras clave	i
TITULO	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iiiv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
INTRODUCCIÓN	1
1. Antecedentes y fundamentación científica	2
2. Justificación de la investigación	11
3. Problema de Investigación	11
4. Conceptuación y Operacionalización de variables	13
5. Hipótesis de la investigación	14
6. Objetivos	14
METODOLOGÍA	16
1. Tipo y diseño de investigación	16
2. Población y muestra	16
3. Técnicas e instrumentos de investigación	16
4. Procesamiento y análisis de la información	18
RESULTADOS	20
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN	29
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS	39

Anexo 01:	Matriz de consistencia	40
Anexo 02:	Matriz de Operacionalización de las variables	42
Anexo 03 :	Instrumentos de recolección de datos	44
Anexo 04:	Certificaciones de validez	47
Anexo 05:	Ficha técnica de los instrumentos	65
Anexo 06:	Consentimiento para el uso del cuestionario SL – SPC	67
Anexo 07:	Autorización de la Institución Educativa Libertador José de San Martín.	68
Anexo 08:	Plan de Intervención Científica	69
Anexo 09.	Base de datos	76

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Pruebas de normalidad .....	19
Tabla 2. Frecuencia y porcentajes de la variable Satisfacción Laboral.....	20
Tabla 3. Frecuencia y porcentajes de la dimensión Satisfacción de la tarea .....	21
Tabla 4. Frecuencia y porcentajes de la dimensión Condiciones de Trabajo.....	22
Tabla 5. Frecuencia y porcentajes de dimensión Reconocimiento Personal y/o Social....	23
Tabla 6. Frecuencia y porcentajes de la dimensión Beneficios Económicos .....	24
Tabla 7. Frecuencia y porcentajes de la variable Compromiso Organizacional .....	25
Tabla 8. Coeficiente de correlación Pearson variables: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.....	26
Tabla 9. Coeficiente de correlación de Pearson entre Significatividad de Tareas y Compromiso Organizacional.....	26
Tabla 10. Coeficiente de correlación de Pearson entre Condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional” .....	27
Tabla 11. Coeficiente de correlación de Pearson entre Reconocimiento Personal y/o Social y Compromiso Organizacional.....	27
Tabla 12. Coeficiente de correlación de Pearson entre Beneficios Económicos y Compromiso Organizacional.....	28
Tabla 13. Cuadro de operacionalización. Variable satisfacción laboral .....	42
Tabla 14. Cuadro de operacionalización. Variable Compromiso Organizacional .....	43



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación de porcentajes de la variable Satisfacción Laboral.....	20
Figura 2. Representación porcentajes de la dimensión Satisfacción de la tarea.....	21
Figura 3. Representación porcentajes de la dimensión Condiciones de Trabajo.....	22
Figura 4. Representación porcentajes de la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social <sup>23</sup>	
Figura 5. Representación porcentajes de la dimensión Beneficios Económicos .....	24
Figura 6. Representación porcentajes de la variable Compromiso Organizacional .....	25

## INTRODUCCIÓN

La investigación realizada surge a raíz que actualmente, no solo en el sector educación sino a la vez en diferentes áreas laborales, existen trabajadores presentan cierto índice de insatisfacción sobre todo ahora en este tiempo de pandemia. Es también cierto que se ha acrecentado, lo refirieron Viñals y Cuenca (2016), que estaba latente y era cierto en el ámbito urbano y rural hay descuido y abandono de diferentes gobernantes en la formación integral de docentes, tanto a nivel de estatus económico como de formación y capacitación lo cual se ve reflejado en el déficit de información y pericia en el uso de herramientas tecnológicas para llevar una educación a distancia.

Es así que ser docente no se centraliza en quienes tienen habilidad digital y herramientas tecnológicas que promueven aprendizajes significativos, sino en quien lo comprende, comunica, intercambia y socializa con estudiantes fuera de la escuela. Muchas veces los docentes señalan que no se debe esperar que el Estado de todas las respuestas, lo que se tiene que mostrar es solidaridad, buscar un bien común, y esto se logra con ciertos factores y bajo un buen desempeño laboral. En España, la Fundación SM (2018), describe 95% de docentes se enorgullecen de su profesión, 20% entiende que aprecian su labor. Mantener una buena satisfacción laboral en crisis ahora con el COVID-19 significa enorme desafío para las instituciones, y es que actualizar procesos, instituir metodologías para clases virtuales y realizar cambios a la dinámica de trabajo es de imperiosa necesidad realizarlos para garantizar se continúe actividades educativas.

La investigación se centra en demostrar la satisfacción laboral y compromiso organizacional en qué nivel están presentes en docentes sobre todo ante el cambio impensado y el giro total que se ha llegado a tener en el ámbito laboral en general, lo cual nos llevará quizá a resultados diferentes pues el enfrentamiento de los docentes al reto de desarrollar su labor de enseñanza con diferente medios y nuevos ambientes ya representa en sí un desafío laboral.

## 1. Antecedentes y fundamentación científica

Como antecedente a nivel internacional se tiene a Pedraza (2020) sobre *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior - México*, que buscó el análisis en cuanto a la relación de prácticas en gestión del personal, en lo que respecta la satisfacción laboral, compromiso organizacional, competencia del capital humano, y como afectan al desempeño de instituciones de educación superior. Metodológicamente desarrolló un enfoque cuantitativo, explicativo, no experimental y transversal. La muestra final 84 colaboradores. Se determinó a la variable capital humana y satisfacción laboral como ayuda positiva al desempeño de la educación. En conclusión, fue importante para la gerencia educativa lo hallado así ésta lo observa al diseñarla práctica de gestión de recursos humanos, destrezas favorables a competencias potenciadas de empleados y satisfacción laboral. Así se beneficia mejorando su desempeño educativo.

Simbron y Sanabria (2019), redactó un artículo científico titulado, *Liderazgo directivo, Clima organizacional y Satisfacción laboral del docente Venezuela*, cuyo fin se centró en la determinación de cómo se relaciona entre liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral. Con diseño descriptivo correlacional, muestra 35 docentes. Tres instrumentos diseñados sobre liderazgo del directivo, clima organizacional incluyendo satisfacción laboral. Concluye se tiene correspondencia estadística de manera significativa entre las tres variables mencionadas anteriormente dadas en docentes, con correlación positiva alta.

Nieto (2017) sobre *Análisis de Satisfacción Laboral y relación con Compromiso Organizacional de colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, 2017* realizado para determinar la correspondencia de satisfacción laboral con compromiso organizacional, estudio transeccional correlacional, población 221 personas y muestra 126 colaboradores a quienes aplicó dos instrumentos S20/23 de Meliá y Peiró y escala compromiso realizada por Meyer y Allen. Los resultados relevantes muestran el personal laborante de 15 años a más demuestran satisfacción laboral además compromiso organizacional con mayor nivel en quienes prestan servicio por menos años, con un 49% que se muestran algo satisfecho en relación al salario lo que evidencia un grado de inconformidad en cuanto a remuneraciones y en cuanto a compromiso organizacional solo

29% consideraron tener moderado de acuerdo trabajar en la institución. Se llega a confirmar que la hipótesis central está determinando cierta relación de forma moderada entre las variables trabajadas.

González y Zavala (2016) en *Satisfacción laboral en docentes de enseñanza superior*, presentó con el fin de describir y a la vez explorar que correspondencia hay de las diversas dimensiones de Satisfacción Laboral y comportamiento dependiendo de variables. Muestra 60 profesores (61.6% (37) hombres y 38.3% (23) mujeres). Aplicándose Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) y otro en la descripción de semblantes sociodemográficos. Resultando lo siguiente: 20 (33.33%) mostraron nivel bajo de satisfacción, 19 (31.66%) satisfacción medio y 21 (35.0%) satisfacción alto. Concluye además que con ingresos adicionales reportan mayor nivel de satisfacción con su Desempeño Profesional.

Barahona (2015) en *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en la Unidad Educativa Jaques Dalcroze*, buscaron la identificación de niveles en satisfacción laboral, así como compromiso organizacional, y saber si existe relación positiva o negativa entre variables. Estudio de tipo correlacional, aplicó Job Descriptive Index (JDI) para satisfacción laboral y Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) para compromiso organizacional, 52 trabajadores colaboraron. Resultando que hay positiva relación entre variables, identificando factores que producen satisfacción e insatisfacción. Concluyó mayor satisfacción mayor nivel de compromiso.

Iniciando con los antecedentes nacionales se considera a Inga y Segura (2019) en *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito José Leonardo Ortiz. 2019* realizado para correlacionar satisfacción laboral con compromiso organizacional. Estudio correlacional, no experimental – transversal, 144 docentes, a quienes aplicó cuestionario SL-SPC (36 ítems) y cuestionario compromiso organizacional (18 ítems). Resultó, que prevaleció el regular nivel en factor correspondiente a satisfacción laboral ,así como de insatisfacción en relación social, en cuanto a compromiso organizacional. Concluye finalmente hay directa relación además de ser significativa en cuanto a satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Reynoso (2019) en *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018* estudio para determinación de cómo se relaciona el Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, estudio correlacional, no experimental; empleándose la encuesta y cuestionarios. Resultados analizados en SPSS 22. Se encontró nivel de significancia 5%. Fueron 110 colaboradores, instrumentos usados Escala de Satisfacción Laboral, y Escala compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991). Resultados mostraron un 45% (49) manifestaron sentirse insatisfechos laboralmente y a la vez muestran un compromiso organizacional inadecuado. Concluye una positiva alta relación y además significativa entre las dos variables trabajadas.

Mejía (2017), en tesis Maestría *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de docentes Red 21 Ugel 02*, buscó comprobar qué relación existe entre Compromiso organizacional y satisfacción laboral. Bajo enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional y corte transversal. 100 docentes participantes, técnica encuesta y cuestionario Escala de Likert para ambas variables. Muestra tener una positiva relación  $r = 0,705$  entre las variables. Concluyendo que se tiene una correspondencia entre ambas variables.

Quiroz (2017) sobre *Satisfacción Laboral en Docentes de Instituto de Educación Superior en Nuevo Chimbote desarrollada* para la determinación del nivel de satisfacción laboral. Fue básica, descriptiva y simple de corte transversal. Encuestó a 102 docentes con SL-SPC. Los resultados muestran parcial satisfacción en 42.2% docentes, quienes mayormente manifestaron una parcial satisfacción en condición físicas y/o materiales (42.2%); regular nivel de ésta con beneficios laborales y/o remunerativos (91.2%), relación social (83.3%), desarrollo personal (50%), desempeño de tarea (70.6%) y relación con autoridad (72.5%); asimismo 59.8% presenta insatisfacción alta en política administrativa. Tanto varón como mujer, directivo y docente, nombrado y contratado, nuevo y antiguo en general hay predominancia con un nivel regular de satisfacción laboral.

Mena (2016), *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes en universidad pública de Perú* buscó la determinación de relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, estudio no experimental, transversal correlacional. Muestra 236 docentes, con diversas condiciones laborales. Se usó S21/26 de Meliá et al. (1990) con adaptación de Mena (2016) y escala del compromiso organizacional ASD de Grajales

(2000). Resultado demuestra alta significativa y positiva correlación en las variables (.728). Además, se dio la relación entre diversos componentes de satisfacción con correspondientes factores de compromiso organizacional exceptuando el componente satisfacción intrínseca y factor identificación.

En lo que respecta a fundamentación científica se divide de acuerdo a las variables, seguidamente desarrollamos Satisfacción Laboral.

Satisfacción laboral según la publicación web es la conformidad en relación con su entorno de labores. Tomando en cuenta también seguridad, remuneración, relación humana, tipo de trabajo y otras (ntx-admin, 2020, Párr. 3)

Asimismo, Valle y Velásquez (2017) refirieron son actitudes ante el trabajo, esta se basa en valores y creencias. Se determinan juntamente por peculiaridad existen en que percibe el trabajador respecto a que debería ser (p. 12)

La satisfacción laboral es felicidad y/o grado de bienestar experimentado, se basa en lo que es la percepción, pensamiento y evaluación constante efectuada al ambiente de su trabajo, situación que puede influir al comportarse y actitud frente a su organización y compañeros. (Salazar e Izquierdo, 2018, p. 27)

Según Daryanto (2014), satisfacción laboral es la actuación del trabajador que responde a teoría comportamiento organizacional. Su característica individual de desarrollo profesional y trabajo interceden en esta de forma directa (citado por Capillo, 2018, p. 17)

Satisfacción Laboral se encontró relacionada directamente con desempeño del trabajador, así quienes se sienten con mayor satisfacción cumplen de manera mejorada con metas organizacional, se encuentran menos preparados a desistir y, evita perder este talento y costos que ocasionan resultado de rotar (Kessler, 2014, citado por Escobedo y Quiñones, 2020).

La importancia de la satisfacción laboral sostiene en su blog bizneo (2016) no es solo garantía de bienestar laboral, pero implica en rendimiento y productividad. Empleado tiene mejor rendimiento cuando está contento y se compromete, caso contrario será todo adverso (párr. 6)

Importancia de satisfacción laboral, se muestra desde dos perspectivas según Geo Victoria (2020), la del trabajador y del empleador:

Para los trabajadores: En su perspectiva, es ganar un buen salario bruto y tener estabilidad laboral. Además, que puedan encontrar un crecimiento profesional constante, obtener recompensas y reconocimientos.

Para los empleadores: para un empleador, es importante aspecto que utiliza en la búsqueda de obtención de mejor desempeño. Empleado que se encuentra satisfecho está contribuyendo constantemente en la organización, controlando si hubiera desgaste y aporta mucho para que crezca la empresa.

Empleadores tienen la obligación de describir de mejor manera el trabajo que se realiza y así atraer a más empleados. Asimismo, brindar oportunidad para que aprendan y haya un crecimiento GeoVictoria (2020).

*Teoría de dos factores de Herzberg*, se fundamenta en el ambiente externo, la motivación al trabajo estriba de 02 factores los cuales expone Ramírez et al. (2018):

Factores higiénicos: contextos que envuelven persona y trabajo; condición física y ambiental como pago, beneficio social, política empresarial, modo de supervisión, clima relacional, empleado, dirección, reglamento interno, oportunidad, y otros. Pertenecen a la estimulación ambiental y forman factores que ayudan a organizaciones a impulsar a los trabajadores. Los factores higiénicos cuentan con cabida muy restringida con la cual influye en la conducta de trabajadores. Si son óptimos, lo que hacen es evitar falta de satisfacción, el dominio de conducta no aumenta sustancialmente satisfacción y la hace perene. (p. 11)

Factores motivacionales: lo que contiene el puesto, espacios y deberes que se relacionan; originan consecuencia de satisfacción perdurable y acrecentamiento de productividad muy por arriba de niveles estándar. Motivación abarca evolución y reconocer al profesional manifestado en realización y acciones que simbolizan retos y cuentan en el trabajo con significado. Estos al ser óptimo, mejoran la satisfacción. Son lo que incluye el puesto y son: - Delegar responsabilidad. - Independencia al decidir cuándo se realiza

la labor. - Posible ascenso. - Uso plena en cuanto a habilidad personal. - Enunciar objetivos y evaluar en relación con estos. -Simplificación del puesto. - Ampliación del puesto. (p. 12)

Así, afirma la teoría de los factores: 1.Satisfacción radica en contenido o acciones retadoras y alentadores que involucra (factor motivacional).2.No satisfacción es lo que respecta al ambiente, inspección, colegas y argumento general del puesto (factores higiénicos).

Herzberg manifestó, factor responsable de satisfacción está separados y siendo disímiles comprometidos de insatisfacción profesional. Satisfacción profesional no tiene como opuesto a la insatisfacción, lo opuesto a insatisfacción sería carencia de esta. (Chiavenato, 2011, citado en Yeren (2017)

*La teoría del valor de Locke o teoría de discrepancia Locke (1976)*, señala se relaciona con lo que el trabajo provee o no según lo que deseen las personas. La satisfacción laboral se determina en cuanto a función al grado de divergencia valor-percepción que establece el sujeto, y la importancia que tiene dicho valor para el sujeto.

Así, trabajadores ven lo proporcionado por su labor (valor laboral), como pagas, condición laboral, oportunidad, y otros; lo que perciben de estos valores los comparan y así valoran un puesto de trabajo, pues ven la importancia que le da, y esto determina el grado de respuesta a su labor. Si las dos combinan, se considera existe satisfacción, que es estado emocional satisfactorio, resulta del valor que se da al trabajo como medio que facilita lograr valores laborales. “Insatisfacción laboral” se considera estado emocional no satisfactorio, que resulta al valorar el trabajo como obstáculo para conseguir el valor laboral (Landy y Conte, 2005 citado en Yeren, 2017).

Dimensiones de satisfacción laboral las cuales en primer lugar Significación de la tarea: El trabajador da importancia a su labor, Palma (2006) refirió, es estar dispuesto al trabajo, en cuanto a facultades asociadas a trabajo personal con arrojo, equidad, realización y/o aportación mental. Seguidamente Condición de trabajo: Se genera por ambiente del trabajo lo cual consiente bienestar propio y facilita realizar buen trabajo. Personas se preocupan por el lugar donde laboran, con respecto a su bienestar personal como lo concerniente a la facilidad que se tiene para hacer bien el trabajo. Optan por ambientes agradables, limpios,



seguros y sin tener distracción. (Robbins, 2004). Tercero tenemos Reconocimiento personal y/o social: Aquí se calcula lo que se le reconoce a personas o al mismo sujeto, tomando en cuenta lo que se obtuvo como logro en el trabajo, además del grado de complacencia de interrelaciones que manifiestan trabajadores y miembros. (Palma, 2006). Finalmente, Beneficio Económico: grado de satisfacción que se relaciona al estímulo económico habitual o agregado como pagar por su trabajo realizado. (Palma, 2006)

A continuación, fundamentación en cuanto a la variable Compromiso Organizacional, Hurtado (2017) afirma que Meyer y Allen en 1997 refirieron Compromiso organizacional es el estado psicológico, lazo individuo organización, que ayuda a determinar si sigue o deja la organización.

Es ver a trabajadores en lo psicológico, lo que accede saber más acerca del tiempo que estará en la organización, lealtad y pasión para hacer su actividad del día, y nivel de satisfacción y participación buscando objetivos y logros (rht, 2019)

Eslami (2002) señala es intercambiar individuos y organización un acuerdo. (p. 71) Aquí el trabajador comprometido con la organización, debe dar más de lo que normalmente, todo para ver crecer la organización. (Citado por Juscamayta, 2017)

Es un campo de estudio el cual investiga como impactan personas sobre comportamiento en organizaciones, para aplicar conocimientos que se adquieren para mejorar la eficacia de la organización. (Robbins, 2004)

Cooper (2005) aseveró estado psicológico que dirige a individuos que tomen acción notable para diversos objetivos persistiendo en ellos. Es aspiración, forma, conducta, estado o mecanismo por el cual el colaborador se identifica con meta y fin de la organización, las hace suyas, y orienta a cumplir. (Citado por Juscamayta, 2017)

Alles (2007) grado de identificarse el trabajador con su empresa determinada, quiere guardar relación con esta. Involucrarse en la labor es identificarnos comprometiéndose con la labor específica (citado Hurtado, 2017)

Ruíz (2008) refiere es “un mecanismo el cual causa sólido comportamiento, los cuales favorecen a las personas a desenvolverse en lo que respecta al desarrollo de actividad, designados por ellos en obtener así objetivos propios (p. 88)

Compromiso organizacional junto a «liderazgo y motivación», so resulta de la transacción de organización y empleado en cuanto a incentivos y contribuciones. La persona observa beneficios que ofrece, como plan de retiro y seguro de salud, lo cual incentiva si permanece en la organización. (Barraza, s/f)

Tres elementos componen el compromiso con la organización: 1) Identificarse con objetivos y valores de la organización, 2) Contribución al alcance objetivos de la organización, 3) Desear estar en la organización.

La importancia del compromiso organizacional, según Mowday, Steers & Porter (1979), radica en la generación del vínculo fuerte con la organización en cuanto a compromiso, sintiéndose con más motivación en realización de tareas con mucha voluntad y esfuerzo, buscando reconocimiento y ganancia. Entonces, el trabajador sintiendo que no hay oportunidad de crecer y no ser reconocidos, entonces se siente frustrado y sin importancia en su trabajo. (Citado por Ávila et al., 2018)

Mecanismos que acrecientan el compromiso de trabajadores según Opere (2018) señala que los efectos positivos del compromiso laboral se encuentran en: Reconocimiento. Apreciando la labor de trabajadores se suscitan emociones positivas, reconocen así los superiores lo que logran sus trabajadores acrecentando su rendimiento y energía. Confianza. El trabajador ve el respaldo de la empresa demuestra actitudes proactivas y su lazo emocional con la organización se hace fuerte. Desafíos. Retos que logran se entusiasmen más el empleado y muestren más actitudes tanto innovadora como creativa, sintiéndose agradecidos con la compañía por hacer posible su desarrollo profesional. Satisfacción. Si se mejora aspectos laborales de la satisfacción laboral, implica optimizar el compromiso laboral. Sentirse bien en su lugar de trabajo, acrecientan ganas de contribución con la organización para alcanzar su éxito .Empoderamiento. Sentirse perteneciente a la empresa es básico en la existencia del compromiso con la organización. Por tanto, la compañía necesita otorgar autonomía e incluir a sus empleados al tomar decisiones. (p. 5)

En cuanto a las nuevas tendencias del compromiso organizacional, la gran correlación que hay entre componente afectivo y satisfacción laboral trae consecuentemente el asentar la idea que el compromiso y la satisfacción en el trabajo ambos vendrían a ser reflexiones determinadas de una misma actitud general hacia la organización; siendo cada una

evaluación esencial de experiencias de trabajo, que se sintetizarían como componentes del compromiso organizacional. (Wolters, 2019)

Hay más estudios centrados en lo afectivo como elemento que impulsa el compromiso organizacional. Actitud y dimensión afectiva constituyen posible núcleo de compromiso organizacional e importante área de futuro enfoque investigador. (Wolters, 2019)

Hace poco, trabajos de investigación tenían como centro establecer conclusiones transversales sobre grado que se alcanza de compromiso por un subgrupo de una población, actualmente se efectúa otro tipo de acercamiento: aquel centrado en la persona y se muestra capaz de acercamientos más particulares. Considera la empresa como único centro de atención se dirige a una segmentación por áreas de gestión más específicos que tiene como fin del límite al individuo mismo. (Wolters, 2019, p. 4)

En cuanto a dimensiones de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1997) propusieron dividir 03 componentes: efectivo, de continuación y normativo; es decir, deseo, necesidad o deber de permanencia. Dimensión 1: Compromiso afectivo. Ruíz (2008) señala como emoción forjada entre organización y trabajadores, manifiestan apego emocional cuando ven necesidades satisfechas y expectativa tanto personal y laboral, gustan de permanecer en donde laboran (p. 91). Dimensión 2: Compromiso de permanencia. Ruíz (2008) acotó es reconocer a la persona, en cuanto a costos aparte de escasa oportunidad de hallar algún empleo, si quiere dimitir (p. 112) Se considera al trabajador ya que invirtió diversos factores y abandonarla involucraría perder todo, además siente que sus oportunidades se verán minimizadas, lo cual aumenta se aferre más a la empresa. Chiavenato (2011) manifestó actualmente, la tradicional lealtad del empleado por la empresa se considera importante por los cambios en cuanto a concepto pues las organizaciones esperan dedicación y compromiso no importando tiempo y ubicación del trabajo. (p. 136) Resaltar que una persona es considerada como proveedor el cual proporciona competencia y talento y no es empleado burócrata, como se decía antiguamente. Dimensión 3: Compromiso normativo. El que halla la creencia que hay lealtad hacia la organización, como pago por prestaciones; por ejemplo, si se costea la capacitación; se genera reciprocidad con la organización.

Bayona y Goñi (2007) aseveraron este no fue muy estudiado y se le da un matiz empírico. Y consideran que surge cuando se siente obligado el trabajador a seguir en la empresa creyendo es correcto (p. 33)

Arciniega & Gonzales (2006) argumentan el compromiso afectivo y normativo se considera de naturaleza emocional donde percibe un sentimiento obligado de permanencia (p. 50)

Trabajadores acá son incondicionales cuando se trata de desarrollar proyectos, muchas veces no tienen mismo entusiasmo o energía, pero se garantiza que en todo momento estará.

## **2. Justificación de la investigación**

Investigación desarrollada para conocer el nivel de satisfacción laboral y además del compromiso organizacional en estos tiempos, donde la invasión del coronavirus a nivel mundial provocó que muchas personas pasaran a estar obligadas a confinarse en su casa y realizar trabajo a distancia o virtual.

La importancia radica en la intención de aportar conocimiento sobre las variables y promover el progreso y más productividad en las instituciones educativas del país.

La investigación tiene justificación social, pues a pesar de la pandemia y el confinamiento, las personas satisfechas tienen mayor compromiso con su trabajo además con la sociedad, lo que demuestra mejor nivel de expresión ya que satisfacción laboral indica calidad de vida y refiere nivel de desarrollo social.

Finalmente, es un aporte a los estudios de carácter investigativo que tengan que ver con el análisis de la institución educativa en el ámbito de satisfacción laboral y compromiso organizacional. Se llegó a una información específica sobre percepciones de docentes, lo que fortaleció la visión de la relación de ambas variables.

## **3. Problema de Investigación**

No podemos dudar, que el mundo dio un reciente vuelco radical sobre todo el día exacto en enterarse de la existencia del Coronavirus, ya reconocido como COVID-19. A partir del mes

de diciembre del año 2019 dicho virus se expandió por el mundo, motivo por lo que se declaró pandemia por la Organización Mundial de la Salud. El reto de docentes fue de gran magnitud: pues cerca de 60,2 millones se afectaron por cierre de escuelas en el mundo. Los datos de PISA muestran que menos del 60% de los docentes tiene habilidades técnicas pedagógicas para la enseñanza virtual, así lo refiere Rieble -Aurbog (2020) lo que conlleva a que el 40% restante refleja poca satisfacción en sus labores, se sienten presionados a aprender el manejo del mundo digital, o simplemente no quieren adecuarse influyendo esto en el compromiso en sus labores.

América Latina presenta docentes que se preocupan por ofrecer una educación calificada de forma presencial a estudiantes, mientras las autoridades peruanas quieren convertirla en enseñanza virtual. Se considera una oportunidad de adaptarse a cambiar a una enseñanza remota, y hay países con ventaja. La era que lleva al cambio está ligada a la preparación docente que pasa de enseñanza presencial a enseñanza virtual síncrona y asíncrona. Induce al docente a conocer nuevas herramientas y recursos en este caso virtuales para educar con calidad (Flores, 2020)

Para docentes del país, la enseñanza online supuso reto profesional muy importante, pues tuvieron que acomodarse a nueva metodología de trabajo en tiempo récord, lo que pone sobrecarga de trabajo a la que ya tienen en condiciones normales, esto repercute en la satisfacción laboral y por lo tanto también en el comportamiento organizacional. Por otro lado, Picón (2020) señala que un 44 % de docentes que considera que la preparación para desarrollarlas clases no presenciales era apropiada, 36% dijeron regular. 56 % tomó cursos de capacitación acerca de las TIC que se aplica. El 49 % afirmó fue de utilidad la capacitación. En cuanto al estado emocional el inicio de clases no presenciales les dio confianza y estrés, así como sorpresa, ansiedad y menos porcentaje miedo tomando las clases bajo esta modalidad como compromiso profesional ineludible afectándoles como docentes en cuanto a satisfacción laboral.

En institución educativa “Libertador José de San Martín” autoridades señalan la situación difícil, porque se ingresó a una práctica laboral no planificada, no prevista produciéndose un shock traumático para aquellos docentes que tienen limitaciones en el manejo de los aparatos informáticos y, por otro lado, la desazón del estudiante por la falta de estos instrumentos tecnológicos y por la débil señal del internet que muchos acusan. Resulta que debido a todo ello los docentes se sienten desconfiados y descontentos por la enseñanza virtual que se les brindan a los estudiantes indicando que el aprendizaje es muy

limitado lo que genera en los docentes apatía, poca motivación, desgano e insatisfacción, esto lo evidenciamos con el incremento en más de un 50% de quejas que recibe el director del plantel por parte de los docentes. Es así que todo ello afecta en el compromiso por parte de algunos docentes notándose displicencia en el cumplimiento de las disposiciones impuestas por las autoridades, sin embargo, en otro grupo de docentes se ha notado una capacidad de resistencia encaminándose hacia la continuidad de sus labores pedagógicas y administrativas. De continuar ello perjudicará el nivel académico de la institución y los estudiantes se verán seriamente afectados por su inadecuada formación académica por lo que es imprescindible tomar en cuenta lo indicado y establecer “estrategias de mejora en la gestión” por parte de las autoridades de la institución equilibrando todos los indicadores mencionados. Por todo lo indicado nos preguntamos:

Problema General

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020?

#### **4. Conceptuación y Operacionalización de variables**

La investigación presentó dos variables identificadas con una variación de carácter numérico y cuantitativo, es por esto que datos que procedieron de ellas tuvo un trato netamente estadístico. Las variables de este caso las cuales se definieron de manera conceptual y operacional son las siguientes:

Satisfacción Laboral (Variable 1)

Compromiso organizacional (Variable 2)

Definición conceptual en cuanto a Satisfacción Laboral, se tenemos a Shaun (1998), quien manifestó satisfacción laboral son sentimientos favorables de los miembros de una organización en cuanto a visión, misión, objetivos y procesos, y es también el orgullo de los empleados por ser parte de la organización. (p. 19)

Definición Operacional de Satisfacción laboral, en la investigación, operacionalmente es el resultado luego de aplicada la Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de Sonia Palma.

Definición conceptual de Compromiso organizacional, nivel de identificación del empleador con los objetivos de la organización, y el hecho de querer seguir contribuyendo (Amoros, 2007)

Definición operacional, la variable fue evaluada por “Escala de Actitudes sobre compromiso organizacional”. Meyer y Allen (1997), tipo Likert.

## **5. Hipótesis de la investigación**

La Hipótesis general planteada es:

Ho No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.

Ha Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.

## **6. Objetivos**

Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.

Objetivos Específicos

Identificar los niveles de satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.

Identificar los niveles de satisfacción laboral, según sus dimensiones, en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.

Identificar los niveles de compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.

Determinar la relación que existe entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020

Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020

Establecer la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020

Determinar la relación que existe entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020



## METODOLOGÍA

### 1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: Investigación tipo aplicada, para Sánchez, Reyes & Mejía (2018), este tipo de estudios y/o investigaciones tienen sus aplicaciones en problemas concretas y reales.

Nivel: Descriptivo correlacional, pues se relacionaron las dimensiones de satisfacción laboral y las de compromiso organizacional de docentes de la institución educativa. Hernández et al. (2014).

Diseño: No experimental de corte transversal, se observó la muestra en comportamiento natural, sin intervención exterior que afectara el comportamiento donde se encontraba, no se manipuló variables. Hernández et al. (2014).

Enfoque cuantitativo, ya que se quiso medir con más precisión ambas variables que corresponden al estudio. Hernández et al. (2014).

### 2. Población y muestra

Población: Hernández et al. (2014), señala grupo de individuos que participarán en el estudio los cuales cumplen características y especificaciones que se requieren. La población compuesta por 58 docentes pertenecientes a la Institución Educativa “Libertador José de San Martín de Lima”.

Muestra: Compuesta por toda la población, siendo muestra censal con 58 docentes que pertenecen Institución Educativa Libertador José de San Martín de Lima. Entendemos por muestreo censal a la que considera la población completa. Se utiliza al tener acceso a una base de datos total.

### 3. Técnicas e instrumentos de investigación

Técnica: Se empleó como técnica la encuesta. García (1993), señala: por medio de esta se logrará recopilar información a partir de un instrumento estándar, a la vez permitirá que se tenga contacto directo con la muestra por medio de preguntas con información objetiva la cual se analizará con criterios previstos en la investigación

Instrumentos: Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios a fin de obtener información de docentes de la institución educativa acerca de sus percepciones sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional, Sabino (2002), refiere cuestionario es un

instrumento preciso que recolecta información el cual se administra aún no se haga entrevista.

En satisfacción laboral se aplicó Escala de Satisfacción laboral (SL – SPC) de Sonia Palma Carrillo.

Para variable compromiso organizacional fue cuestionario Escala de Compromiso organizacional de Meyer y Allen.

## Validación y confiabilidad de los instrumentos

### Validez

Hernández et. al. (2014), acotaron son herramientas de recolección de datos, adaptado, mide lo requerido. Validez de expertos está en relación con la del contenido. Por medio de ponderación y juicio, respaldan o refutan los expertos si el instrumento es válido.

Para obtener validez de instrumentos se aplicó Juicio de expertos, obteniéndose en el coeficiente de validez de Aiken con valor 1,00. Indicando así alto grado de Validez de contenido (ver anexo 5A).

Experto		Opinión de la aplicabilidad			
Mg. Eddy Eugenio, García García		Aplicable			
Mg. Dino Fernando, Mosquera Torres		Aplicable			
Mg. Tulia Silvia, Tarazona Infante		Aplicable			
		Juez 1	Juez 2	Juez 3	V Parcial
Instrumento: Clima Organizacional	Redacción	1.000	1.000	1.000	-
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	-
	Claridad	1.000	1.000	1.000	-
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000
Instrumento: Satisfacción laboral	Redacción	1.000	1.000	1.000	-
	Pertinencia	1.000	1.000	1.000	-
	Claridad	1.000	1.000	1.000	-
	V Parcial	1.000	1.000	1.000	1.000
				V Total	1.000

## Confiabilidad

Hernández et. al. (2014), sostuvo escuando se aplica repetidamente al mismo sujeto u objeto y se tiene resultados similares, (p. 200). Más usado es Alpha de Cronbach.

El resultado del coeficiente alfa de Cronbach de Satisfacción laboral 0.930 y en Compromiso organizacional 0.910; esto muestra que tienen una confiabilidad muy alta.

Resultados de la Confiabilidad del instrumento:

Variable	Nº de Ítems	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Satisfacción laboral	27	0.930	Muy alta
Compromiso organizacional	18	0.910	Muy alta

*Fuente:* Ídem

## 4. Procesamiento y análisis de la información

Se solicitó permiso a directivos de la Institución Educativa, entregando carta de presentación que emite Escuela de Posgrado de Universidad San Pedro, y después aplicar instrumentos de evaluación a docentes en forma virtual y a partir de la información que se recabó se organizó datos en Excel, teniendo número de ítems por dimensión y correspondiente a sumatoria parcial, y total recolectados de datos por medio de instrumentos que miden cada variable, trasladando datos al software IBM SPSS Statistics versión 25.

Se manejó estadística descriptiva inferencial con:

Coeficiente Alfa de Cronbach, ya que los cuestionarios tienen interrogantes de elección múltiple.

Prueba Shapiro-Wilk quien refiere si los datos que se distribuyó eran normales o no.

Coeficiente correlación Pearson para grado de relación entre variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional. Empleado pues las variables son escala ordinal y datos de normalidad.

Tabla 1

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	,117	58	,060	,955	58	<b>,037</b>
Compromiso Organizacional	,087	58	,200*	,975	58	<b>,296</b>

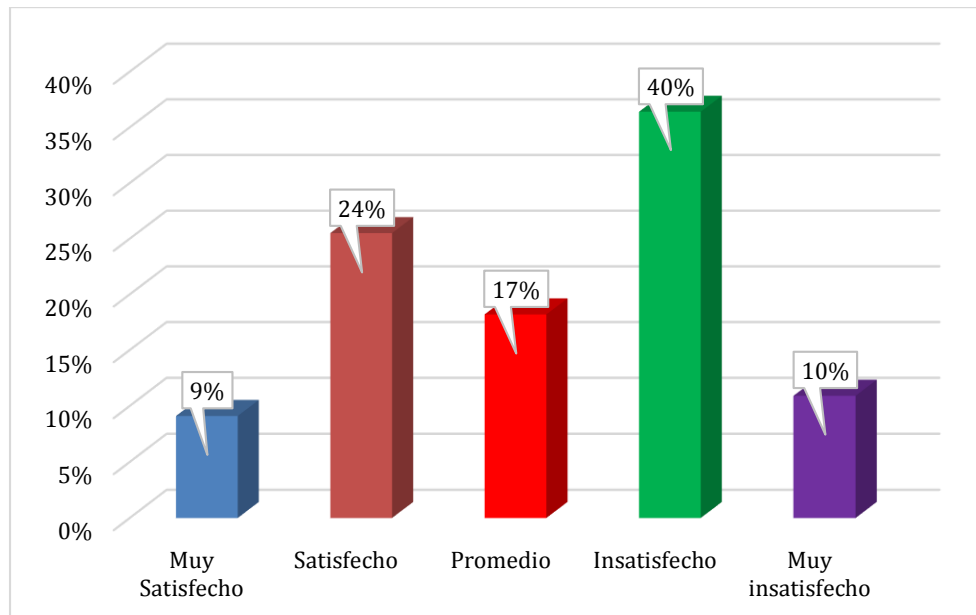
## RESULTADOS

### Resultados descriptivos

Tabla 2

*Frecuencia y porcentajes de la variable Satisfacción Laboral*

Satisfacción Laboral		
	fi	%
Muy Satisfecho	5	9%
Satisfecho	14	24%
Promedio	10	17%
Insatisfecho	23	40%
Muy insatisfecho	6	10%
TOTAL	58	100



*Figura 1. Representación de porcentajes de la variable Satisfacción Laboral*

En la Tabla 2 y figura 1, se observa que la categoría Insatisfecho ocupa la mayor cantidad de encuestados, es decir, 23 docentes que hacen un porcentaje del 40%, de la misma manera, la categoría Satisfecho es ocupada por 14 encuestados que hacen el 24%, seguido por 10 docentes en la categoría Promedio con un 17%, la categoría Muy insatisfecho es ocupada por 6 evaluados que hacen el 10% y, por último, la categoría Muy satisfecho con el 9% que equivale 5 evaluados.

Tabla 3

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión Satisfacción de la tarea*

SATISFACCIÓN DE LA TAREA		
	fi	%
Muy Satisfecho	0	0%
Satisfecho	8	14%
Promedio	26	45%
Insatisfecho	7	12%
Muy insatisfecho	17	29%
<b>TOTAL</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

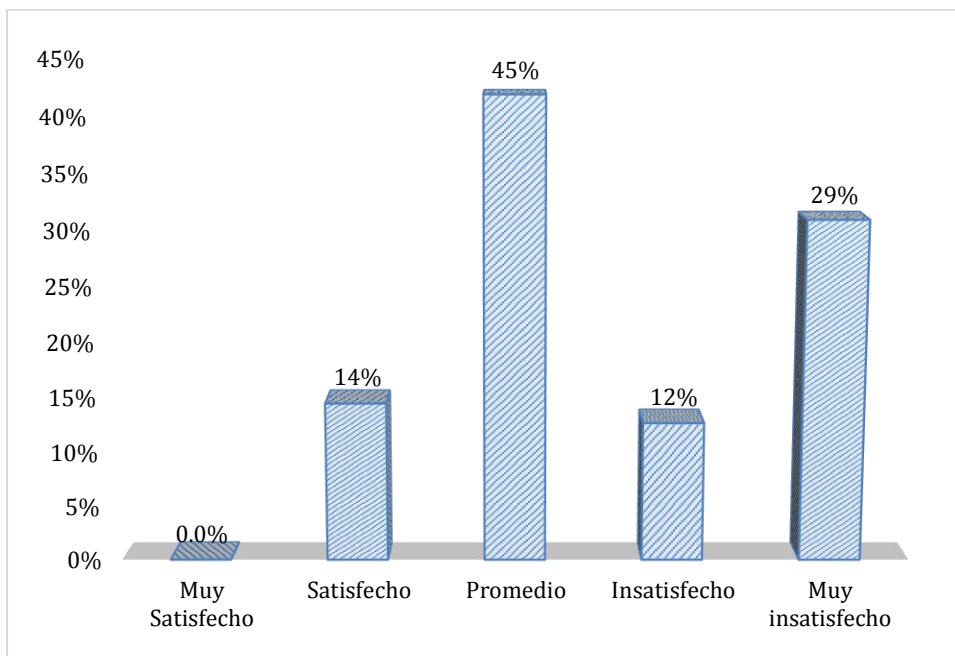


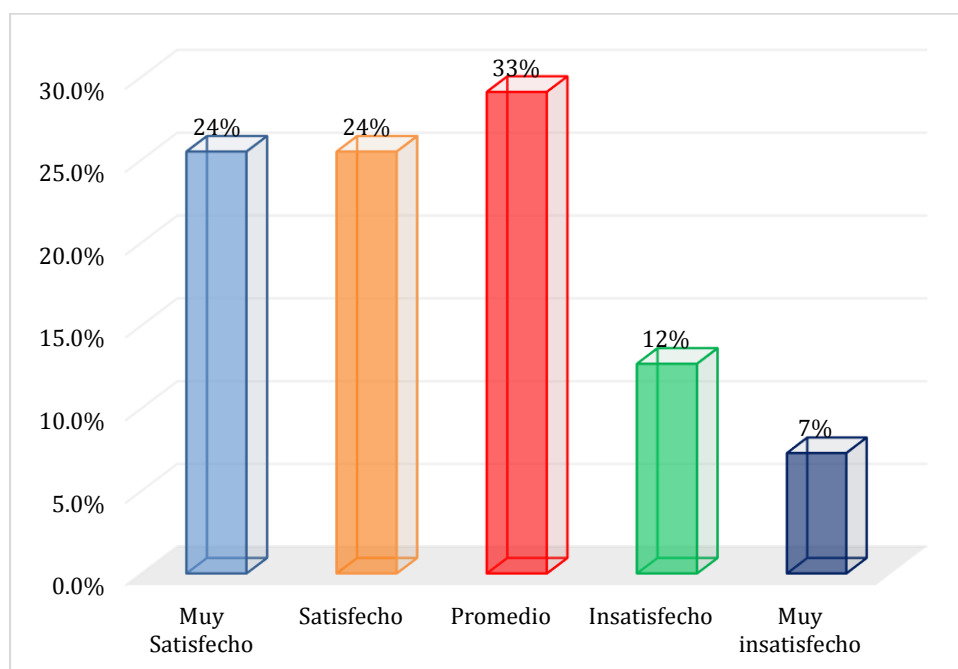
Figura 2. Representación porcentajes de la dimensión Satisfacción de la tarea

En la Tabla 3 y figura 2, se puede observar que el 45% de los encuestados (26) ocupan la categoría Promedio, el 29% (17 encuestados) se ubican en la categoría Muy Insatisfecho, el 14% (8 encuestados) se ubican en la categoría satisfecho, el 12% (7) se ubican en la categoría Insatisfecho, quedando la categoría Muy Satisfecho desierta.

Tabla 4

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión Condiciones de Trabajo*

CONDICIONES DE TRABAJO		
	fi	%
Muy Satisfecho	14	24%
Satisfecho	14	24%
Promedio	19	33%
Insatisfecho	7	12%
Muy insatisfecho	4	7%
TOTAL	58	100



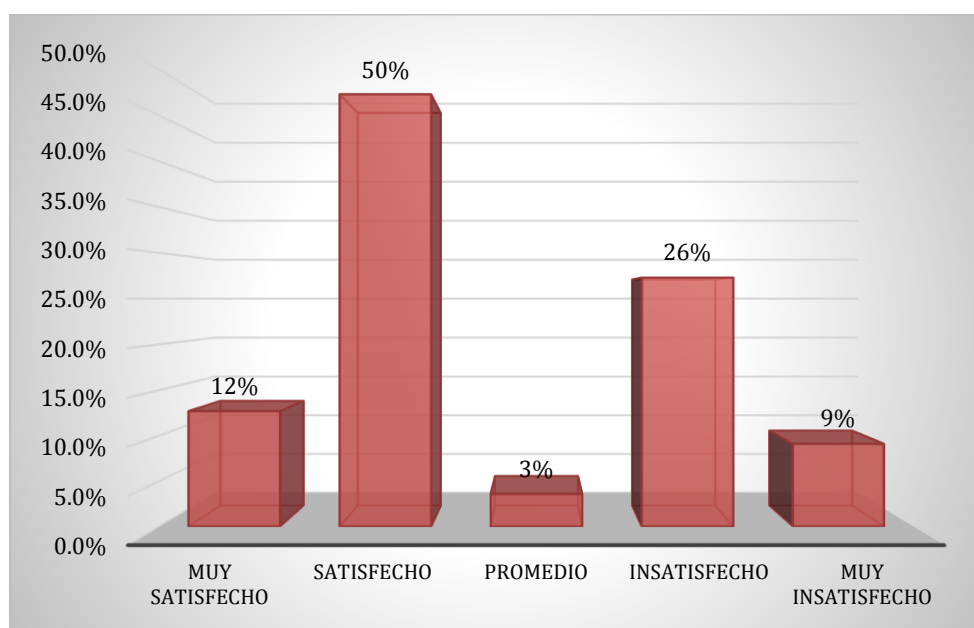
*Figura 3. Representación porcentajes de la dimensión Condiciones de Trabajo*

En la Tabla 4 y figura 3, se aprecia que el 33%, es decir, 19 docentes se encuentran en la categoría Promedio, el 24%, o sea 14 docentes se encuentran en la categoría Satisfecho, lo mismo que la categoría Muy Satisfecho, el 12% (7 evaluados) se ubican en la categoría Insatisfecho y, por último, el 7% (4 evaluados) en la categoría Muy Insatisfecho.

Tabla 5

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social*

RECONOCIMIENTO PERSONAL/SOCIAL		
	fi	%
Muy Satisfecho	7	12%
Satisfecho	29	50%
Promedio	2	3%
Insatisfecho	15	26%
Muy insatisfecho	5	9%
TOTAL	58	100



*Figura 4. Representación porcentajes de la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social*

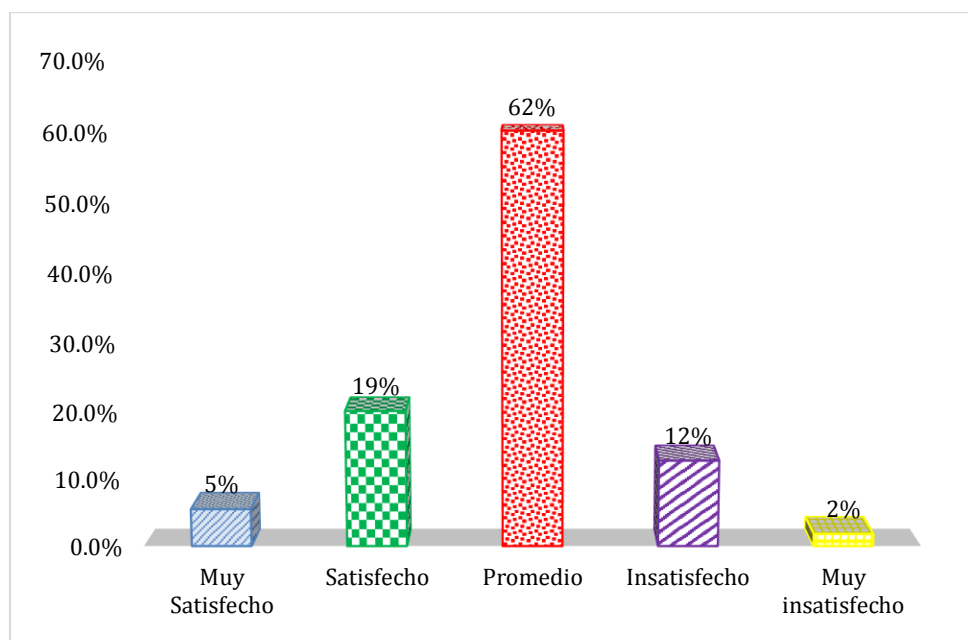
En la Tabla 5 y figura 4, se puede ver que 29 docentes, equivalente al 50%, se ubican en la categoría Satisfecho, mientras que 15 docentes (26%) se ubican en la categoría Insatisfecho, otros 7 docentes (12%) en la categoría Muy Satisfecho, 5 (9%) en la categoría Muy Insatisfecho y en la categoría Promedio se ubican 2 docentes que hacen el 3.6%.



Tabla 6

*Frecuencia y porcentajes de la dimensión Beneficios Económicos*

BENEFICIOS ECONÓMICOS		
	fi	%
Muy Satisfecho	3	5%
Satisfecho	11	19%
Promedio	36	62%
Insatisfecho	7	12%
Muy insatisfecho	1	2%
TOTAL	58	100



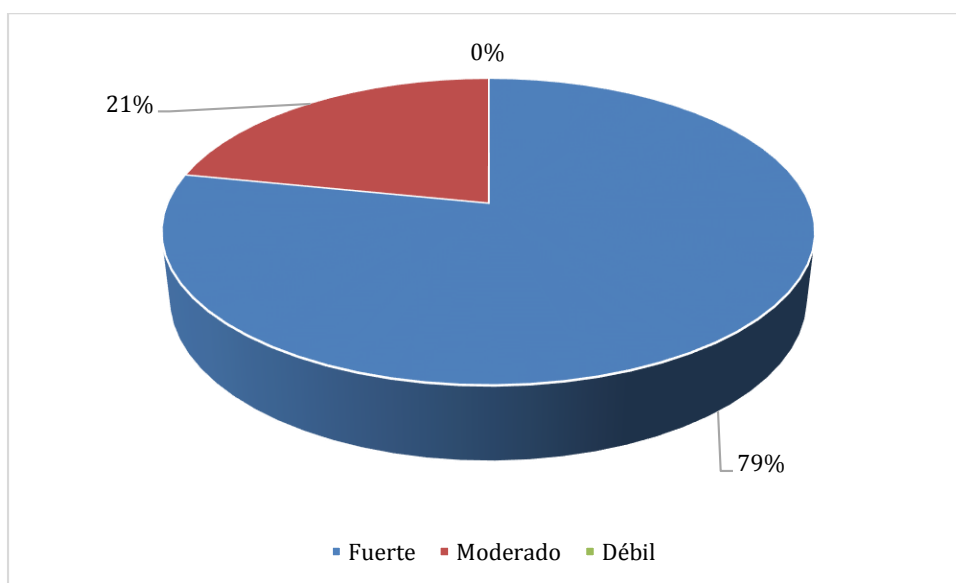
*Figura 5. Representación porcentajes de la dimensión Beneficios Económicos*

En la Tabla 6 y figura 5, se observa que 36 evaluados, es decir, el 62%, se ubican en la categoría Promedio, 11 (19%) se ubican en la categoría Satisfecho, 7 (12%) en la categoría Insatisfecho, 3 (5%) en la categoría Muy Satisfecho y, por último, solo 1 (2%) en la categoría Muy Insatisfecho.

Tabla 7

*Frecuencia y porcentajes de la variable Compromiso Organizacional*

Compromiso organizacional		
	fi	%
Fuerte	46	79%
Moderado	12	21%
Débil	0	0%
TOTAL	58	100



*Figura 6.* Representación porcentajes de la variable Compromiso Organizacional

En la Tabla 7 y figura 6, se observa que 46 docentes calificaron en la categoría Fuerte haciendo un 79% y para la categoría Moderado lo hicieron 12 con un 21%, dejando desierta la categoría Débil.

## Resultados Inferenciales

### Hipótesis General

Tabla 8

*Coefficiente de correlación Pearson variables: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional*

Relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional		Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	-,055
	Sig. (bilateral)		,688
	N	58	58
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	-,055	1
	Sig. (bilateral)	,688	
	N	58	58

En la Tabla 8, se aprecia que la Sig. =, 688 lo que indica que es mayor a 0,05, por lo que, no existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, es decir, aceptándose hipótesis nula.

### Hipótesis Especifica 1

Tabla 9

*Coefficiente de correlación de Pearson entre Significatividad de Tareas y Compromiso Organizacional.*

Relación entre Significatividad de tareas y Compromiso Organizacional		Significatividad de Tareas	Compromiso Organizacional
Significatividad de Tareas	Correlación de Pearson	1	-,094
	Sig. (bilateral)		,497
	N	58	58
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	-,094	1
	Sig. (bilateral)	,497	
	N	58	58

Tabla 9, se aprecia la Sig. =, 497 lo que indica que es mayor a 0,05, por tanto, no existe relación entre Significatividad de Tareas y Compromiso Organizacional, es decir, se acepta hipótesis nula.

## Hipótesis Especifica 2

Tabla 10

*Coeficiente de correlación de Pearson entre Condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional”*

Relación entre Condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional			
		Condiciones de trabajo	Compromiso Organizacional
Condiciones de Trabajo	Correlación de Pearson	1	,025
	Sig. (bilateral)		,855
	N	58	58
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,025	1
	Sig. (bilateral)	,855	
	N	58	58

Tabla 10, se aprecia la Sig. =, 855 lo que indica que es mayor a 0,05, por tanto, no existe relación entre Condiciones de Trabajo y Compromiso Organizacional, es decir, se acepta hipótesis nula.

## Hipótesis Especifico 3

Tabla 11

*Coeficiente de correlación de Pearson entre Reconocimiento Personal y/o Social y Compromiso Organizacional*

Relación entre Reconocimiento Personal y/o Social y Compromiso Organizacional			
		Reconocimiento Personal y social	Compromiso Organizacional
Reconocimiento Personal y social	Correlación de Pearson	1	-,089
	Sig. (bilateral)		,517
	N	58	58
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	-,089	1
	Sig. (bilateral)	,517	
	N	58	58

En la tabla 11, se aprecia que la Sig. =, 517 lo que indica es mayor a 0,05, por esto, no existe relación entre las variables Reconocimiento Personal y Social y Compromiso Organizacional, y se acepta hipótesis nula.

#### Hipótesis Especifica 4

Tabla 12

*Coefficiente de correlación de Pearson entre Beneficios Económicos y Compromiso Organizacional*

Relación entre Beneficios Económicos y Compromiso Organizacional			
		Beneficios Económicos	Compromiso Organizacional
Beneficios Económicos	Correlación de Pearson	1	-,098
	Sig. (bilateral)		,475
	N	58	58
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	-,098	1
	Sig. (bilateral)		,475
	N	58	58

En tabla 12, se aprecia que la Sig. =, 475 lo que indica que es mayor a 0,05, por tanto, no existe relación entre Beneficios Económicos y Compromiso Organizacional, es decir, se acepta hipótesis nula.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

La investigación obtuvo, no existe relación entre variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, que se diferencian de Nieto (2017) y Mena (2016). Según la teoría de valor o de discrepancia planteada por Locke, la satisfacción laboral envuelve un grado de percepción que experimenta el empleado, es así, dan determinado valor a cada condición laboral que enfrenta, entendiendo la significancia y comparando si es buena o malo para el empleado, por otro lado, la teoría del compromiso organizacional propuesta por Palma (2006), refirió el empleado se identifica e interioriza aquellas normas de la organización originando compromiso, así el empleado realiza conductas que beneficie la organización y desempeñe sus labores con dedicación, resultando que cumple objetivos personales y organizacionales. En la Institución Educativa se tiene que el estado emocional del docente sea satisfactorio o no, son actitudes individuales ante constantes experiencias obtenidas del entorno laboral, evidenciando las tareas que realizan, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos los que no se relacionan con la institución, pues el docente acepta y cumple normas de la empresa, pero se ve que las condiciones en que laboran bajo su perspectiva no tienen las expectativas que esperan por lo que no hay apego emocional, y no se sienten orgullosos de pertenecer a la institución, lo que influencia la emergencia sanitaria que enfrenta el país y mundo entero, alterando las condiciones y protocolos de seguridad dentro de las instituciones educativas, cambiando la educación y su administración, a plataformas virtuales, así la relación docente e institución está muy limitada y solo se realiza a través de las relaciones laborales que experimentan desde su hogar.

En cuanto a dimensión significación de la tarea y variable compromiso organizacional, obtuvo como resultado que no existe relación, resultado que se diferencia del estudio de Inga y Segura (2019), según la propuesta de Palma (2006), las funciones o tareas del empleado son fundamentales para desenvolverse en la organización con intención de cumplir con las tareas encomendadas a través de su esfuerzo y demostración de sus competencias, resulta que para el empleado es importante cada tarea que realice con la finalidad de sentirse realizado. En la institución educativa la realización de tareas influye en la satisfacción del docente, las funciones que debe cumplir y los diseños de puestos es poco trascendente y señale sentimiento de lealtad, compromiso, interiorice políticas de la institución, pues las tareas son rediseñadas por la coyuntura, adaptadas a nuevos cambios que afronta el ámbito educativo.

En cuanto a dimensión condiciones de trabajo y compromiso organizacional, se obtuvo que, no existe relación, y se diferencia del estudio de Mejía (2017), la Teoría propuesta por Palma (2006), manifestó que condición de trabajo es fundamental para facilitar labores diarias, es así el entorno físico debe cumplir sus expectativas, y hacer que se sienta seguro y cómodo al desempeñar funciones. En la institución educativa las condiciones de trabajo del docente, como ambiente laboral óptimo, los descansos, horarios, materiales, tiene poco control con el compromiso organizacional, por lo tanto, no depende de condición de trabajo el que eleve el compromiso con la institución, puesto que, la emergencia sanitaria afecta la condición de trabajo, como el ambiente físico y organizado en el hogar para la realización de las labores.

Para reconocimiento personal y/o social y compromiso organizacional, se obtuvo como resultado que no existe relación, resultado diferente al estudio de Chunga (2017), fue Palma (2006), que estableció que el reconocimiento es realización de logros de cada empleado, satisfaciendo su ego, y desarrollando un alto grado de potencial motivador a sobresalir y cumplir con tareas encomendadas. En la institución educativa los docentes ven los elogios y aprobaciones como factores no determinantes del logro del sentido de pertenencia con la institución y políticas, que puede deberse a los canales de comunicación a través de las plataformas tecnológicas que están utilizando por motivo de la emergencia sanitaria.

Para Beneficios Económicos y Compromiso Organizacional, se obtuvo como resultado que, no existe relación, resultado que se diferencia de Barahona (2015), según lo planteado por Palma (2006), el mecanismo de retribución económica es factor de satisfacción, pues es el pago brindado por la labor que ejerce en su puesto, así el empleado incrementará conocimientos y habilidades con fin de tener beneficio económico mejor, estarán contentos al mejorar calidad de vida laboral. En la institución educativa tanto beneficio económico, basado en su trabajo y el pago, no corresponden al compromiso organizacional, resultando que el docente busca equidad en su salario, de manera personal, no ameritando sentido de pertenencia con la institución, por coyuntura beneficios económicos se han mantenido, pero existe reestructuración lo que perjudica el compromiso organizacional.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### Conclusiones

- Primera. No existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional con p valor de, 688, lo cual evidencia, que el grado de valor atribuido por el docente para estar satisfecho con la institución es de bajo interés para incrementar el compromiso organizacional.
- Segunda. Se determinó no existe relación entre Significatividad de tarea y Compromiso Organizacional con p igual, 497, lo que significa, función o tarea del docente puede tener grado de percepción significativo, pero no se asocia al sentido de pertenencia con la institución educativa.
- Tercera. No hay relación entre Condiciones de trabajo y Compromiso Organizacional con p, 855, lo que pone en evidencia, ambiente laboral, flexibilidad de horario, descanso, son un factor primordial en generar satisfacción del docente, pero carece de relación para internalizar aquellas políticas de la institución y enorgullecerse de pertenecer a ella.
- Cuarta. Se determinó no hay relación entre Reconocimiento Personal y/o Social y Compromiso Organizacional con un p valor de, 517, lo que pone en evidencia, que los elogios, y la aceptación que se brinde al docente por realizar sus funciones y sentirse cómodo, no facilitan que se sienta comprometido con la institución educativa.
- Quinta. Determina no existe relación entre Beneficios Económicos y Compromiso Organizacional con p valor de,475, evidenciando un sistema de remuneración bajo percepción del docente como factor principal para satisfacer sus necesidades, pero no posibilita un grado óptimo de compromiso con la institución educativa.



## **Recomendaciones**

- Primera. A la dirección general, se sugiere implementar estrategias para incrementar el grado de percepción de los docentes que permitan incrementar el sentido de pertenencia con la institución educativa.
- Segunda. A la dirección general de la Institución educativa, se sugiere implementar planes de capacitación con indicadores orientados a la significancia de la tarea y sus funciones.
- Tercera. A la dirección general diseñar e implementar diversas estrategias que mejoren condiciones de trabajo de docentes para que valoren las actividades realizadas e incrementen el sentido de identificación con la institución educativa.
- Cuarta. A la dirección general, se sugiere establecer estrategias de participación con finalidad de tomar decisiones para solucionar dificultades que se experimenten en la institución educativa.
- Quinta. Ejecutar nuevas investigaciones en relación a satisfacción laboral y compromiso organizacional en base a niveles según datos sociodemográficos en el ámbito educativo, con el objetivo de extender el campo de investigación en dicho contexto.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2007). Desarrollo del Talento Humano basado en competencia. *Journal of Chemical Information and Modeling*.53 (1), 1-94.Recuperado de: [https://www.bivica.org/files/talento-humano\\_a.pdf](https://www.bivica.org/files/talento-humano_a.pdf)
- Amoros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Perú: Escuela de Economía .Recuperado de: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Arciniega, L. & Gonzales, L. (2006). What is the influence of work values relative to other variables in the development of organizational commitment? *Revista de Psicología Social*, 35 - 50.
- Ávila, M., Castañón, E. y López, M. (2018). La Importancia del Compromiso Organizacional en el Siglo XXI. Recuperado de: <http://congresos.uaslp.mx/formacionytrabajo/Documents/FyT%20-%20D%C3%ADa%202%20-%20Mesa%206%20-%20FT2016-050%20E2%80%93%20Diapositivas%20-%20Consuelo%20Avila%20-%20La%20Importancia%20del%20Compromiso.pdf>
- Barahona, S. (2015). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en la Unidad Educativa Jaques Dalcroze*.(Tesis de Pregrado). Quito - Ecuador: Universidad Internacional Sek.Recuperado de: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/1560>
- Barraza, A. (s/f). *Compromiso organizacional de los docentes: Un estudio exploratorio*. Recuperado de: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at16/PRE1178076466.pdf>
- Bayona, C. y Goñi S. (2007). *Compromiso organizacional*. Recuperado de: <https://biblioteca.ucm.es/computdoc/s/10005/101968381.htm>
- Capillo, V. (2018). *La relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores del área de operaciones de las tres principales empresas aseguradoras de Lima 2017*. (Tesis Pregrado) Lima – Perú. Universidad San Ignacio de Loyola. Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/502f3e06-ca71-4b63-87b5-c0bdf51a56fb/content>

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. 9na Ed.* México: Mc. Graw Hill.
- Chunga, D. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017*(Tesis de Maestría). Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15217/Chunga\\_DTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15217/Chunga_DTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cooper, C. (2005). Estructura de modelo de compromiso organizacional. *British Journal of Medical Psychology*. 131(2), 241–259. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.2.241>
- Davis, J. y Newstrom. (1999). *Comportamiento Humano en el Trabajo. 10° edición.* México: Mc Graw - Hill.
- Escobedo, C. y Quiñones, M. (2020). *Relación entre la Satisfacción Laboral y Desempeño Laboral de los colaboradores de las mypes operadores logísticos - agentes de carga marítimo internacional del Callao, 2019. (Tesis Pregrado).* Lima – Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de: [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO\\_GARC%c3%8da\\_QUI%c3%91ONES\\_FLORIN\\_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/16601/ESCOBEDO_GARC%c3%8da_QUI%c3%91ONES_FLORIN_2021-01-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Eslami, D. (2002). *Teoría y compromiso organizacional.* México: Editorial Internacional.
- Flores, J. (2020). *La educación a distancia en el Perú.* Recuperado de <https://recursos.portaleducoas.org/sites/default/files/114.pdf>
- Fundación SM. (2018). *El 95 % de los docentes españoles está orgulloso de ser profesor, según una encuesta realizada por la Fundación SM.* Recuperado de <http://www.grupo-sm.com/noticias-sm/noticia/95-docentes-espanoles-estaorgulloso-ser-profesor-segun-una-encuesta-realizada>
- Furnham, A. (1995). *Personalidades y diferencias individuales en el trabajo.* España: Ediciones Pirámide.
- García, F. (1993). *La Encuesta.* Madrid - España: Alianza Universidad.
- GeoVictoria (2020), *Todo sobre la satisfacción laboral.* Recuperado de <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral>.

- González, D. y Zavala, C. (2016). *Satisfacción laboral en docentes de nivel superior*. Hermosillo - México: Universidad de Sinaloa.
- Hayes, B. (1999). *Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit. Oxford.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación (6 ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector Retail de Piura*. (Tesis de maestría), Piura – Perú. Universidad de Piura.
- Inga, G. y Segura, E. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz – 2019*. (Tesis Pregrado). Lambayeque - Perú: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Recuperado de: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5656/Inga\\_Barboza\\_Gina\\_Mar%  
c3%ada\\_y\\_Segura\\_Mu%  
c3%b1oz\\_Elvia\\_Cecilia.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5656/Inga_Barboza_Gina_Mar%c3%ada_y_Segura_Mu%c3%b1oz_Elvia_Cecilia.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Juscamayta, L. (2017) *El Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en el Área Administrativa de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - año 2016*. (Tesis de Maestría). Lima – Perú. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1356/TM%20AD-  
Ad%203115%20J1%20-  
%20Juscamayta%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1356/TM%20AD-Ad%203115%20J1%20-%20Juscamayta%20Ramirez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lagomarsino, R. (2003). Compromiso organizacional. *Revista de Antiguos Alumnos, Año VI, No. 2* pp. 79-83.
- Landy, F. y Conte J. (2005). *Psicología industrial: Introducción a la psicología industrial y organizacional*. México. Mc Graw Hill.
- Lawler, E. y Porter, L. (1967). Antecedent altitudes of effective managerial performance. *Organizational Behavior and Human Performance*, 1(3), 122 - 142.

- Locke, E. (1976). *The nature and consequences of job satisfaction*. Chicago: Rand Mc Nally College Publishing Co.
- Mejía, F. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*.(Tesis de Maestría). Lima - Perú: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8385/Mej%c3%ada\\_FVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8385/Mej%c3%ada_FVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mena, N. (2016). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de una universidad pública del Perú*.(Tesis Pregrado). Pimentel - Perú: Universidad Señor de Sipán.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). Tres componentes, Conceptualización del Compromiso Organizacional. *Human Resource Management Review*, 61-98.
- 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*.(Tesis Pregrado). Quito - Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%c3%b3n%20Erika%20Estefan%c3%ada%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ntx\_admin (2020). *La importancia de la satisfacción laboral*.Recuperado de <https://www.ntxpro.net/sistemas/importancia-de-la-satisfaccion-laboral/>
- Opere, M. (2018). *El compromiso laboral: La llave del éxito empresarial*. Recuperado de <https://blog.grupo-pya.com/12984/>
- Palma, S. (2006). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Pedraza, M. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior*. México. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>: Universidad Autónoma de Tamaulipas.
- Peiró, J. (1997). *Psicología de la Organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Picón, G. (2020). *Desempeño y formación docente en competencias digitales en clases no presenciales durante la pandemia COVID-19*. Recuperado de Downloads/778-Preprint%20Text-1115-1-10-20200616.pdf
- Quintero et al. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal - Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. *Revista Negotium*, 33 - 51.
- Quiroz, R. (2017). *Satisfacción Laboral en Docentes de un Instituto de Educación Superior de Nuevo Chimbote*.(Tesis de Pregrado). Chimbote - Perú: Universidad San Pedro. Recuperado de: [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4595/Tesis\\_56456.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4595/Tesis_56456.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramírez, R y Abreu J. (2018) *La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales*. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)
- Reynoso, C. (2019). *Clima organizacional satisfacción laboral en los docentes de la carrera profesional de Derecho de la Universidad José Carlos Mariátegui de Moquegua, 2018*.(Tesis de Maestría).Tacna - Perú: Universidad Privada de Tacna. Recuperado de: <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/975/Reynoso-Chavez-Pedro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rht (2019). Compromiso organizacional: ¿qué es y cómo se divide? Recuperado de: <https://www.rekursoshumanos.tv/2019/05/03/compromiso-organizacional-que-es-y-como-se-divide/>
- Rieble-Aurbog, S. (2020). Covid-19: ¿Estamos preparados para el aprendizaje en línea? *Nota CIMA, N° 20*.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson.
- Ruíz, M. (2008). *Comunicación organizacional*. México: Editorial Palomar.
- Sabino, C. (2002). *El proceso de investigación*. Bogotá: Ed. Lumen.

- Salazar, P.e Izquierdo, J. (2018) *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. (Tesis de Maestría). Quito - Ecuador. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6348>.
- Shaun, S. (1998). *Satisfacción Laboral*. México: Editorial Trillas.
- Simbron, S. y Sanabria, F. (2019). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología.CIENCIAMATRIA*, 6(1), 59-83. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Valle, C. y Velásquez, C. (2017). *Factores internos y externos de la satisfacción laboral de los trabajadores de la concesionaria de alimentos servicios generales “El Piurano” E.I.R.L., Arequipa – 2017*. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5502/RIVafecv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viñals, A. y Cuenca, J. (2016) El rol del docente en la era digital. *Revista interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 30(2), 103-104
- Wolters Kluwer. (2019). *Gestión del compromiso organizacional*. Obtenido de Guía Jurídica: <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAA AAAAEAMtMSbF1jTAAAkMjcwszY7Wy1KLizPw8WyMDQ3NDQ0MDkEBm WqVLfnJIZUGqbVpiTnEqACo53Jo1AAAAWKE>
- Yeren, Y. (2017) *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la Empresa Klauss. S.A. Lima – 2016*. (Tesis Pregrado) Lima – Perú. Universidad Autónoma del Perú. Recuperado de: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/388/YEREN%20GOMEZ%20YESSENIA%20KAROLIN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

# **ANEXOS**



## Anexo 01: Matriz de consistencia

Título: Satisfacción laboral y compromiso organizacional, docentes Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020						
Autor: Quintana Varela, Roberto Erickson						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
<p><b>Problema general</b> ¿Qué relación existe entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación que existe entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020</p> <p>Determinar la relación que existe entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020</p>	<b>Variable 1: SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
			Dimensiones	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
			Significatividad de tareas	1,2,3,4,5,6,7	Totalmente de acuerdo (TA), 5 pts.  De acuerdo (DA), 4 pts.  Indeciso (I), 3 pts.  En desacuerdo (ED), 2 pts.	Muy satisfecho Satisfecho Promedio Insatisfecho Muy insatisfecho
			Condiciones de trabajo	8,9,10,11,12,13,14,15,16,17		
			Reconocimiento personal y/o social	18,19,20,21,22		
			Beneficios económicos	23,24,25,26,27	Total desacuerdo (TD), 1 punto(ORDINAL o NOMINAL)	117 a más 103 a 116 89 a 102 75 a 88 74 a menos
			<b>Variable 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>			
			Dimensiones	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
			Compromiso Afectivo	6,9,12,14,15,18	1: Totalmente en desacuerdo 2: Moderadamente en desacuerdo 3: Débilmente en desacuerdo. 4: Ni de acuerdo ni desacuerdo 5: Débilmente de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo. 7: Totalmente de acuerdo	Débil Moderado Fuerte  18-41 42-65 66-90
			Compromiso Continuidad	1,3,4,5,16,17		
Compromiso Normativo	2,7,8,10,11,13					

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>Tipo</b> Aplicada</p> <p><b>Diseño</b> No experimental Correlacional Transversal</p> <p><b>Método</b> Hipotético deductivo</p> <p><b>Enfoque</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población</b> 58 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> No probabilístico y censal</p> <p><b>Tamaño de muestra</b> 58 docentes</p>	<p><b>Técnica: Encuesta</b></p> <p><b>Instrumento 1</b> Cuestionario Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2005 Ámbito de Aplicación: Trabajadores con dependencia laboral Forma de Administración: individual y colectiva</p> <p><b>Instrumento 2</b> Cuestionario Autor: Meyer y Allen Año: 1997 Monitoreo: Adaptada y validada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006). Ámbito de Aplicación: Trabajadores Forma de Administración: individual y colectiva</p>	<p>Para obtener la validez de contenido de los instrumentos se aplicó la técnica Juicio de expertos y para la demostración estadística el “coeficiente de validez de Aiken”</p> <p>Para obtener la confiabilidad de los instrumentos se usó el coeficiente alfa de Cronbach.</p>	<p>Se usarán la prueba de normalidad Shapiro-Wilk para ver si la distribución es normal o no normal y de acuerdo a ello usar las pruebas paramétricas o no paramétricas, la prueba de hipótesis que permitirá ver la relación y grado de relación ente las variables</p>

**Anexo 02: Matriz de Operacionalización de las variables**

Tabla 13

*Cuadro de operacionalización. Variable satisfacción laboral*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Número ítem</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rango por variable</b>
<b>Satisfacción laboral</b>	Significatividad de tareas	Cumplimiento del trabajo	1,2,3,4	Totalmente de acuerdo (TA), 5 pts.	Muy satisfecho
		Desarrollo personal	5,6,7		Satisfecho
	Condiciones de trabajo	Entorno físico laboral	8,9,10,11,12,13,14,	De acuerdo (DA), 4 pts.	Promedio
			15,16,17		Insatisfecho
	Reconocimiento personal y/o social	Trato personal	18,19	Indeciso (I), 3 pts.	Muy insatisfecho
		Variedad de tareas	20,21,22		117 a más
	Beneficios económicos	Compensación económica	23,24,25,26,27	En desacuerdo (ED), 2 pts.	103 a 116
Total desacuerdo (TD), 1 punto					89 a 102
				75 a 88	
				74 a menos	

Tabla 14

*Cuadro de operacionalización. Variable Compromiso Organizacional*

<b>Variable</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Número ítem</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Nivel y rango por variable</b>	
<b>Compromiso organizacional</b>	Compromiso afectivo	Lazos emocionales	6, 9	1: Totalmente en desacuerdo	Débil Moderado Fuerte	
		Percepción de satisfacción de las necesidades	12, 14	2: Moderadamente en desacuerdo		
		Orgullo de pertenencia a la institución	15, 18	3: Débilmente en desacuerdo.		
	Compromiso de continuación	Necesidad de trabajo en la institución	1, 3	4: Ni de acuerdo ni desacuerdo		
		Opciones laborales	4, 5	5: Débilmente de acuerdo		18-41 42-65 66-90
		Evaluación de permanencia	16, 17	6: Moderadamente de acuerdo.		
		Compromiso normativo	Reciprocidad con la institución	2,7,8,10,11,13		7: Totalmente de acuerdo

**Anexo 03 : Instrumentos de recolección de datos  
Instrumento 1**

**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL**

**Sonia Palma Carrillo (2005)**

**INSTRUCCIONES:** A continuación, una serie de opiniones vinculadas al trabajo y mostrar actividades en la misma. Le agradecemos responda su opinión marcando con un aspa (X) en columna que considere mejor su punto de vista. Solo deberá marcar una alternativa. No hay respuestas malas ni buenas.

**Totalmente de acuerdo = TA 5**  
**De acuerdo = DA 4**  
**Indeciso = I 3**  
**En desacuerdo = ED 2**  
**Total desacuerdo = TD 1**

N°		1	2	3	4	5
	<b>SIGNIFICATIVIDAD DE TAREAS</b>					
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.					
	<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>					
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.					
	<b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>					
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.					
	<b>BENEFICIOS ECONOMICOS</b>					
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.					

## Instrumento 2

### Cuestionario para la medición del Compromiso organizacional

Nombre: \_\_\_\_\_

#### INSTRUCCIONES GENERALES

Usted debe expresar su acuerdo o desacuerdo con cada una de las afirmaciones que les serian presentadas, usando la escala de 7 puntos ofrecida a continuación:

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

#### 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 04: Certificaciones de validez



FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDAD  
ESCUELA DE POSGRADO

FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS

HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos: García García
2. Nombres: Eddy Eugenio
3. N° de DNI: 07840149
4. Teléfono: 994312110
5. Dirección actual: Prolongación Los Ángeles 209, Santa Luzmila, Comas
6. Correo electrónico: eddyegg21@hotmail.com

FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

Maestro en Psicología Educativa

Títulos:


Licenciada en Psicología

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

1. Psicólogo Educativo

2. Docente Universitario

3. \_\_\_\_\_

  
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, docentes Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020"
  5. Tesista : Quintana Varela, Roberto Erickson
- III. **OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.
- IV. **DATOS DEL EVALUADOR:**
1. Nombre y Apellidos : Eddy Eugenio García García
  2. Grado Académico : Maestro en Psicología Educativa



---

Mg. Eddy Eugenio García García

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

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

VARIABLE: \_\_\_\_\_

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 items 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, 25 de setiembre de 2020



Mg. Eddy Eugenio García García



FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE POSGRADO

FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS

HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos: ...TARAZONA INFANTE
2. Nombres: ....TULIA SILVIA.....
3. N° de DNI: .....09999304.....
4. Teléfono: .....51 (1) 985 299 528.....
5. Dirección actual: ...Condominio Los Altos del Valle 13 A Cieneguilla .....
6. Correo electrónico: ...tstarazona@gmail.com

FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

Magister en Psicología Empresarial

Títulos:

Licenciada en Psicología

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

1. ex Directora de la Escuela Profesional de Psicología. Universidad César Vallejo
2. Docente Universitaria en el Área Organizacional.
3. ....

  
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, docentes Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020"
  - 5. Tesista : Quintana Varela, Roberto Erickson
- III. OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.
- IV. DATOS DEL EVALUADOR:**
- 1. Nombre y Apellidos : Tullia Silvia Tarazona Infante
  - 2. Grado Académico : Magister en Psicología Empresarial



---

Mg. Tullia Silvia Tarazona Infante

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

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

VARIABLE: \_\_\_\_\_

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?	Ver obse rvaci ón				
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:**

En el cuestionario de compromiso organizacional, lo que habría que asegurar que los 3 componentes del compromiso organizacional: Compromiso normativo, Compromiso afectivo, y Compromiso de continuidad están proporcionalmente representados en el instrumento.

Lima, 25 de setiembre de 2020




---

 Mg. Tullia Silvia Tarazona Infante

**FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS****HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO****DATOS PERSONALES:**

1. Apellidos: García García
  2. Nombres: Eddy Eugenio
  3. N° de DNI: 07840149
  4. Teléfono: 994312110
  5. Dirección actual: Prolongación Los Ángeles 209, Santa Luzmila, Comas
  6. Correo electrónico: eddyegg21@hotmail.com
- 

**FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:****Grados:**

Maestro en Psicología Educativa

---

---

**Títulos:**

Licenciada en Psicología

---

---

**EXPERIENCIA PROFESIONAL:**

1. Psicólogo Educativo

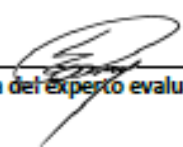
---

2. Docente Universitario

---

3. \_\_\_\_\_

---

  
\_\_\_\_\_  
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
  - 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, docentes Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020"
  - 5. Tesista : Quintana Varela, Roberto Erickson
- III. OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.
- IV. DATOS DEL EVALUADOR:**
- 1. Nombre y Apellidos : Eddy Eugenio García García
  - 2. Grado Académico : Maestro en Psicología Educativa

  
Mg. Eddy Eugenio García García

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

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

VARIABLE: \_\_\_\_\_

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:**

Los reactivos deberían ser distribuidos equitativamente

Lima, 25 de setiembre de 2020




---

 Mg. Eddy Eugenio García García





FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES  
ESCUELA DE POSGRADO

FORMATO PRUEBA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE RECOLECTOR DE DATOS

HOJA DE VIDA DEL EVALUADOR EXPERTO

DATOS PERSONALES:

1. Apellidos: ...TARAZONA INFANTE
2. Nombres: .....TULIA SILVIA.....
3. N° de DNI: .....09999304.....
4. Teléfono: ..... 51 (1) 985 299 528.....
5. Dirección actual: ...Condominio Los Altos del Valle 13 A Cieneguilla .....
6. Correo electrónico: ...tstarazona@gmail.com

FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

Magister en Psicología Empresarial

Títulos:

Licenciada en Psicología

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

1. ex Directora de la Escuela Profesional de Psicología. Universidad César Vallejo
2. Docente Universitaria en el Area Organizacional .
3. ....

  
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
  - 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, docentes Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020"
  - 5. Tesista : Quintana Varela, Roberto Erickson
- III. **OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.
- IV. **DATOS DEL EVALUADOR:**
- 1. Nombre y Apellidos : Tullia Silvia Tarazona Infante
  - 2. Grado Académico : Magister en Psicología Empresarial

  
Mg. Tullia Silvia Tarazona Infante

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

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

VARIABLE: \_\_\_\_\_

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:**

El instrumento de Satisfacción laboral, el cuestionario de Sonia Palma está validado y estandarizado.

Lima, 25 de setiembre de 2020

  
 \_\_\_\_\_  
 Mg. Silvia Tarazona Infante

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. Túpac Amaru 337 – Huacho – Huaura - Lima
6. Correo electrónico: dfmt72@gmail.com

FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:

Grados:

Magister en educación

Títulos:

Licenciado en Psicología

EXPERIENCIA PROFESIONAL:

1. Psicólogo organizacional (15 años de experiencia)
2. Docente universitario de universidades importantes de Lima y el Norte Chico (11 años de experiencia)
3. Gerente de recursos humanos en empresas privadas de Lima (15 años de experiencia)



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, docentes Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020"
  5. Tesista : Quintana Varela, Roberto Erickson
- III. **OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.
- IV. **DATOS DEL EVALUADOR:**
1. Nombre y Apellidos : Dino Fernando Mosquera Torres
  2. Grado Académico : Magister



Mg. Dino Fernando Mosquera Torres

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

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

VARIABLE: \_\_\_\_\_

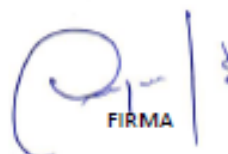
CRITERIOS		TA	A	I	D	TD
1	¿El cuestionario tiene buena relación con el problema?	X				
2	¿El cuestionario facilita la comprensión de los encuestados?	X				
3	¿El número de preguntas de la encuesta es adecuado?	X				
4	¿La formulación de las preguntas del cuestionario?	X				
5	¿El diseño del cuestionario 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:**

Ninguna

Lima, 25 de setiembre de 2020



FIRMA

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. Túpac Amaru 337 – Huacho – Huaura - Lima
6. Correo electrónico: dfmt72@gmail.com

**FORMACION ACADEMICA PROFESIONAL:**

**Grados:**

Magister en educación

**Títulos:**

Licenciado en Psicología

**EXPERIENCIA PROFESIONAL:**

1. Psicólogo organizacional (15 años de experiencia)
2. Docente universitario de universidades importantes de Lima y el Norte Chico (11 años de experiencia)
3. Gerente de recursos humanos en empresas privadas de Lima (15 años de experiencia)



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)
  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, docentes Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020"
  5. Tesista : Quintana Varela, Roberto Erickson
- III. OBJETIVO**
- Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín, Lima 2020.
- IV. DATOS DEL EVALUADOR:**
1. Nombre y Apellidos : Dino Fernando Mosquera Torres
  2. Grado Académico : Magister



Mg. Dino Fernando Mosquera Torres



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

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

VARIABLE: \_\_\_\_\_

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)

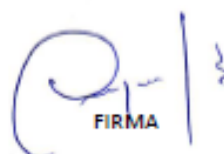
D : Desacuerdo. (2)

TD : Totalmente en desacuerdo (1)

**OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS:**

Ninguna

Lima, 25 de setiembre de 2020



FIRMA

## **Anexo 05: Ficha técnica de los instrumentos**

### **Instrumento para la variable 1: Satisfacción laboral**

#### **FICHA TÉCNICA**

Título	:	Escala de Satisfacción laboral (SL – SPC)
Autora	:	Sonia Palma Carrillo
País	:	Perú
Año	:	2005
Administración	:	Individual o colectiva
Duración	:	15 a 30 minutos aproximadamente
Aplicación	:	Trabajadores con dependencia laboral
Calificación	:	Computarizada

#### **Estructura**

Tiene 27 ítems con indicaciones de la técnica Likert. Si el ítem es positivo o negativo, se evalúa con puntuación entre 27 a 135 puntos. Las puntuaciones de las diferentes categorías diagnósticas se basan en las puntuaciones directas. Estas no equivalen entre factores, debido a que el número de ítems varía por factores.

#### **Significación**

Nivel de percepción global del ambiente laboral y percepción específica en relación a la significación de la tarea, condiciones laborales, reconocimiento personal/social y beneficios económicos

#### **Descripción**

La autora es de profesión Psicóloga y a la vez es docente investigadora en la Facultad de Psicología de la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). El instrumento que desarrolló tiene reconocimiento a nivel internacional y fue diseñado con la técnica de Likert.

## **Instrumento para variable 2: Compromiso organizacional**

### **FICHA TÉCNICA**

Título	: Escala de Compromiso organizacional
Autores	: Meyer y Allen (1997)
Procedencia	: Estados Unidos de América
Adaptación	: Adaptada en versión en español por Arciniega y Gonzáles (2006).
Administración	: Individual y colectiva
Duración	: 15 a 30 minutos
Aplicación	: Trabajadores con dependencia laboral

#### **Estructura**

Consta de 18 ítems bajo las indicaciones de la técnica Likert. Las puntuaciones de las categorías diagnósticas se basan en las puntuaciones directas. Estas no son equivalentes entre factores, puesto que el número de ítems varía por factores

#### **Significación.**

Nivel de percepción global e individual del grado de compromiso organizacional con relación al compromiso afectivo, Compromiso continuidad, y Compromiso normativo.

#### **Descripción.**

Meyer y Allen son psicólogos organizacionales definen el compromiso como un estado psicológico el cual caracteriza la relación entre persona y organización, lo cual trae consecuencias respecto a la decisión de continuar en el trabajo o apartarse de él.

La escala está conformada por 18 ítems, y la puntualización con escala de Likert de 7 puntos:

- |                     |                     |
|---------------------|---------------------|
| - Muy en desacuerdo | - Indiferente       |
| - En desacuerdo     | - Ligero de acuerdo |
| - Ligero desacuerdo | - De acuerdo        |
|                     | - Muy de acuerdo    |

## Anexo 06: Consentimiento para el uso del cuestionario SL – SPC

SONIA PALMA CARRILLO  
C.Ps.P. 106  
[spalma50@hotmail.com](mailto:spalma50@hotmail.com)

### CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Roberto Erikson Quintana Varela  
DNI 10372494

Institución: Universidad San Pedro – Chimbote

Motivo: Tesis: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín -Lima, 2020"

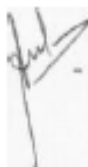
Asesora: Dra. Geraldina Rebeca Parihuamán Quinde

Instrumentos autorizados: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC

Muestra de investigación: 58 docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín -Lima.

La presente autorización es para uso exclusivo del solicitante como autor único de la tesis en referencia y se extiende por única vez para los propósitos específicos de dicho trabajo académico. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC; y es de conocimiento del solicitante que esta autorización excluye cualquier servicio de análisis, calificación y/o interpretación de resultados.

Septiembre 4, 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: Autorización de la Institución Educativa Libertador José de San Martín.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2003  
"Libertador José de San Martín"



*"Año de la Universalización de la Salud"*

**EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 2003 "LIBERTADOR JOSÉ DE SAN MARTÍN", QUE AL FINAL SUSCRIBE.**

### **AUTORIZA:**

A Don ROBERTO ERIKSON QUINTANA VARELA, del Programa de Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria e Investigación Pedagógica de la Universidad San Pedro Filial Huacho, a ingresar para la toma de encuesta del Trabajo de Investigación Titulado *"Satisfacción laboral y compromiso organizacional, a los docentes de la Institución Educativa N° 2003 "Libertador José de San Martín"*

Atentamente.

Los Libertadores, 16 de setiembre de 2020.

---

Mz. B Lote 14 Urb. Los Libertadores-San Martín de Porres-  
Cel. del Sr. Director 989-698-027

## **Anexo 8:**

### **Plan de Intervención Científica**

#### **PRESENTACIÓN**

El programa de gestión de competencias profesionales, a través del proceso de formación y desarrollo para el año lectivo 2021 se constituye en un instrumento importante para desarrollar la satisfacción y compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Libertador José de San Martín de la ciudad de Lima.

La gestión por competencias es un proceso que nos permite identificar las capacidades de las personas requeridas en cada puesto de trabajo a través de un perfil cuantificable y medible objetivamente. El objetivo principal consiste en implementar un nuevo estilo por parte de la dirección que permita gestionar los recursos humanos de una manera más integral y efectiva. Chiavenato, I. (2011) en su libro administración de recursos humanos refiere que la gestión por competencias engloba los principales procesos y políticas de gestión de personal, entre los cuales tenemos: Selección de personal, formación y desarrollo, planes de carrera y sucesión, política retributiva. Para fines del plan de intervención se tomará en cuenta el proceso formación y desarrollo.

#### **FINALIDAD**

El programa de gestión por competencias a través del proceso de formación y desarrollo tiene por finalidad desarrollar y mejorar las competencias profesionales de los docentes para desempeñarse exitosamente en las actividades académicas y mejore su satisfacción laboral y compromiso organizacional.

#### **Objetivos**

- Identificar las necesidades formativas, ya sean individuales o grupales, que requieran los docentes de la institución educativa a través de la evaluación de desempeño.
- Desarrollar las competencias identificadas a través de un plan de capacitación.
- Generar satisfacción laboral en los docentes
- Mejorar el compromiso organizacional de los docentes
- Fortalecer la relación entre los docentes
- Incrementar la calidad en la enseñanza aprendizaje de los docentes.

## **CONTENIDO**

El programa de gestión de competencias profesionales se promoverá en dos fases:

### **Primera fase: Evaluación de desempeño laboral:**

Se evaluará las competencias de todos los docentes contratados en el presente año lectivo, donde se priorizará la evaluación de las habilidades, actitudes y conocimientos que hacen uso los docentes al momento de realizar sus clases. Todo ello a fin de obtener un diagnóstico de las competencias laborales actuales y su diagnóstico de necesidades de capacitación y que servirán de base para la realización de la segunda fase.

#### Metodología

Se usará la técnica de evaluación de 180°, en donde se entregará dos cuestionarios de evaluación de desempeño:

- 1.- A los supervisores, para que evalúen el desempeño del trabajador a su cargo y
- 2.- A los mismos trabajadores, para que se autoevalúen.

Se realizará la evaluación de desempeño laboral, donde se evaluará las siguientes competencias:

- a. Orientación de resultados
- b. Calidad en su producción
- c. Relacionales interpersonales
- d. Iniciativa
- e. Trabajo en equipo
- f. Organización de sus trabajos

### **Segunda Fase: Análisis de la evaluación de desempeño y de las brechas de competencias**

Se analizará los resultados de cada evaluación realizada, y se confeccionará las brechas de competencias a fin de realizar el plan de capacitación de acuerdo a las prioridades de capacitación.

### **Tercera Fase: Plan de capacitación:**

Se realizará la capacitación de todos los docentes distribuidos de acuerdo a sus necesidades

obtenidas en el primer diagnóstico.

#### Metodología

##### Charlas:

Las actividades académicas serán de naturaleza técnica - científica tendrán como propósito difundir y transmitir conocimientos actualizados y organizados previamente a manera de exposiciones y buscarán solucionar o aclarar problemas de interés común sobre las habilidades actitudes y algunos conocimientos que requiera el docente y de acuerdo con los resultados de la evaluación de desempeño.

##### Taller:

Los talleres serán de carácter vivencial a través de dinámicas y actividades que refuercen lo referido en las charlas. Estos deben resolver problemas concretos y proponer soluciones.

#### **Cuarta Fase: Seguimiento**

Se observará sus avances en el campo de trabajo.



**CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:**

TIEMPO	Meses						
	Junio	Julio				Agosto	
	Semanas						
ACTIVIDADES	4	1	2	3	4		
✓ Elaboración, presentación y aprobación del Programa.	X						
✓ Difusión e Invitación al Programa.	X						
✓ Inscripción y firma de compromiso de los participantes		X					
✓ Evaluación de desempeño		X					
✓ Análisis de los resultados		X					
✓ Desarrollo del Programa de capacitación			X	X			
✓ Término programa de capacitación				X			
✓ Presentación del Informe Final.					X		
✓ Seguimiento						X	X

**Evaluación del programa**

Después de ejecutada la intervención científica de mejora, se evaluará el logro de los resultados en un período de dos meses mediante los mismos diseños temáticos denominados "evaluación de desempeño por competencias 180°".

## EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación que tiene por finalidad la obtención del desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Al responder cada uno de los ítems, marque con una X solo una de las alternativas propuestas, la que refleje su opinión. Antes de contestar, se le pide ser honesto en sus respuestas y responder todas las preguntas.

UNIDAD/SEDE: \_\_\_\_\_ AREA/SERV. \_\_\_\_\_

EVALUADO: \_\_\_\_\_

PUESTO:

\_\_\_\_\_

FECHA DE EVALUACIÓN:

\_\_\_\_\_

### INSTRUCCIONES

1. Antes de realizar la evaluación, lea detenidamente las instrucciones del presente cuestionario. Si tiene consultas, sienta la libertad de hacer las preguntas que considere pertinentes.
2. Lea bien el contenido de la competencia y el comportamiento que evaluará.
3. Asigne el puntaje correspondiente de manera objetiva
4. Cada puntaje corresponde a un nivel que va de Muy Bajo a Muy Alto.

Muy Bajo            1. Desempeño laboral no aceptable

Bajo                2. Desempeño laboral poco regular

Moderado        3. Desempeño Regular

Alto                4. Desempeño laboral Bueno

Muy Alto         5. Desempeño laboral excelente

5. Si tuviera comentarios, anótelos en la parte final del presente cuestionario.

AREA DE DESEMPEÑO	MUY BAJO	BAJO	MODERADO	ALTO	MUY ALTO	PUNTAJE
	1	2	3	4	5	
<b>ORIENTACION DE RESULTADOS</b>						
1. Termina su trabajo oportunamente.						
2. Cumple adecuadamente con las tareas que se le encomienda.						
3. Realiza un volumen adecuado de trabajo.						
<b>CALIDAD</b>						
4. No comete errores en el trabajo.						
5. Hace uso racional de los recursos.						
6. No requiere de supervisión frecuente.						
7. Se muestra profesional en el trabajo.						
8. Se muestra respetuoso y amable en el trato.						
<b>RELACIONALES INTERPERSONALES</b>						
9. Se muestra cortés con los clientes y con sus compañeros.						
10. Brinda una adecuada orientación a los clientes.						
11. Evita los conflictos dentro del equipo.						
<b>INICIATIVA</b>						
12. Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.						
13. Se muestra asequible al cambio.						
14. Se anticipa a las dificultades.						
15. Tiene gran capacidad para resolver problemas.						
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>						
16. Muestra aptitud para integrarse al equipo						
17. Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
18. Colabora con los demás para el logro de objetivos.						

<b>ORGANIZACIÓN:</b>						
19. Planifica sus actividades.						
20. Ejecuta sus actividades según los procedimientos establecidos.						
21. Se preocupa por alcanzar las metas						
<b>PUNTAJE TOTAL</b>						

Comentarios: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Anexo 09.Base de datos

Satisfacción laboral	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	
SUJETO 1	4	4	4	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	
SUJETO 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
SUJETO 3	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	
SUJETO 4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	
SUJETO 5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	4	2	
SUJETO 6	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2
SUJETO 7	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
SUJETO 8	4	5	5	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	
SUJETO 9	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	
SUJETO 10	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2
SUJETO 11	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2
SUJETO 12	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3
SUJETO 13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	
SUJETO 14	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
SUJETO 15	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	2	4	3	
SUJETO 16	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4
SUJETO 17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
SUJETO 18	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	5	5	1	2	2	4	5	5	5	5	5	2	1	1	5	2	
SUJETO 19	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2
SUJETO 20	2	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4
SUJETO 21	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	1	1	2	2	2
SUJETO 22	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	2
SUJETO 23	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	
SUJETO 24	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2
SUJETO 25	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	2	4	4	3	
SUJETO 26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1	

SUJETO 27	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	1	2	4	2	
SUJETO 28	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
SUJETO 29	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	2	4	2		
SUJETO 30	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	5	4	4	2	2	2	4	2	
SUJETO 31	5	4	5	4	5	5	5	4	1	3	4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	5	4	2	2	1	4	1	
SUJETO 32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	
SUJETO 33	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	2	2	2	1	1	
SUJETO 34	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	2	
SUJETO 35	2	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2
SUJETO 36	4	5	5	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	3	2	
SUJETO 37	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	
SUJETO 38	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	4	2	
SUJETO 39	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	
SUJETO 40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	
SUJETO 41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	
SUJETO 42	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	1	4	4	
SUJETO 43	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	2	4	4	4	5	4	3	4	4	2	2	2	4	3	
SUJETO 44	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	
SUJETO 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	
SUJETO 46	2	5	5	5	5	5	5	5	1	2	4	5	5	1	2	2	4	5	5	5	5	5	2	1	1	5	2	
SUJETO 47	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	
SUJETO 48	2	4	4	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	
SUJETO 49	2	5	4	4	4	4	5	4	4	5	2	2	4	2	2	2	2	3	4	4	4	4	1	1	2	2	2	
SUJETO 50	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	2	
SUJETO 51	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	3	
SUJETO 52	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	
SUJETO 53	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	2	2	4	4	3	

SUJETO 54	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	2	2	1
SUJETO 55	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	1	2	4	2
SUJETO 56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
SUJETO 57	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
SUJETO 58	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3

## COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18
SUJETO 1	5	7	6	6	3	6	6	6	6	3	6	5	5	4	5	4	5	3
SUJETO 2	4	4	4	4	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	1	5	6	2
SUJETO 3	4	1	4	7	6	6	6	6	6	5	4	5	7	7	4	1	4	2
SUJETO 4	2	7	1	7	3	6	7	7	7	1	7	6	5	2	2	3	7	1
SUJETO 5	4	4	4	4	4	4	4	4	7	7	1	7	7	4	1	4	7	1
SUJETO 6	6	5	5	6	3	5	6	6	4	1	5	5	6	2	2	5	7	1
SUJETO 7	3	5	4	4	4	4	7	7	3	4	7	4	4	3	5	4	4	4
SUJETO 8	4	6	1	6	7	6	6	7	6	4	6	7	6	1	1	5	7	2
SUJETO 9	4	1	1	2	1	2	1	6	7	1	3	6	6	1	1	1	2	1
SUJETO 10	5	7	5	5	2	6	5	7	6	3	4	6	6	4	1	4	5	2
SUJETO 11	2	6	5	6	5	6	4	6	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5
SUJETO 12	7	2	1	6	4	6	4	6	5	5	7	7	5	1	1	4	5	6
SUJETO 13	1	1	1	1	5	2	6	7	7	1	7	7	7	1	1	7	7	1
SUJETO 14	1	7	1	1	5	7	7	7	6	1	7	7	6	1	1	1	1	1
SUJETO 15	4	7	1	6	6	5	6	6	6	2	7	7	6	2	1	5	6	1
SUJETO 16	1	7	1	7	5	6	7	7	7	1	7	6	6	1	1	1	2	1
SUJETO 17	1	7	1	7	1	7	1	7	7	1	7	7	4	1	1	1	4	1
SUJETO 18	6	7	7	6	7	6	6	7	6	1	6	6	6	6	6	6	7	1
SUJETO 19	6	7	7	7	6	7	7	7	7	7	7	6	6	5	4	4	6	3
SUJETO 20	1	5	6	5	1	1	1	2	3	1	1	6	6	6	3	2	1	2
SUJETO 21	2	7	6	6	6	1	1	1	2	7	6	1	1	7	1	7	7	1
SUJETO 22	1	1	1	1	1	2	1	6	5	7	2	6	2	2	2	1	2	2
SUJETO 23	6	6	1	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	1	1	5	6	1
SUJETO 24	1	7	1	7	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	1	4	1
SUJETO 25	3	1	1	5	4	2	3	2	6	2	7	7	4	1	1	4	7	1
SUJETO 26	6	7	6	2	6	7	5	7	7	1	6	6	1	1	1	2	5	1
SUJETO 27	1	6	3	1	3	5	3	7	6	2	6	6	6	3	3	3	6	3
SUJETO 28	6	1	4	4	1	4	1	6	2	6	3	4	4	2	2	2	2	4
SUJETO 29	2	2	1	2	1	6	2	6	6	1	6	6	1	1	1	3	2	1
SUJETO 30	7	7	6	7	5	5	7	7	7	1	7	7	6	1	1	1	1	1
SUJETO 31	7	7	1	7	7	1	7	7	1	1	7	7	7	1	1	1	7	1
SUJETO 32	2	2	6	6	1	1	1	4	6	6	4	2	2	6	6	2	2	5
SUJETO 33	4	2	6	5	1	1	1	4	6	4	2	4	4	2	2	4	4	2
SUJETO 34	3	5	4	4	4	4	7	7	3	4	7	4	4	3	5	4	4	2
SUJETO 35	4	6	1	6	7	6	6	7	6	4	6	7	6	1	1	5	7	2
SUJETO 36	4	1	1	2	1	2	1	6	7	1	3	6	6	1	1	1	2	1
SUJETO 37	5	7	5	5	2	6	5	7	6	3	4	6	6	4	1	4	5	2
SUJETO 38	2	6	5	6	5	6	4	6	5	4	5	5	5	3	2	5	5	5
SUJETO 39	7	2	1	6	4	6	4	6	5	5	7	7	5	1	1	4	5	6
SUJETO 40	1	1	1	1	5	2	6	7	7	1	7	7	7	1	1	7	7	1
SUJETO 41	1	7	1	1	5	7	7	7	6	1	7	7	6	1	1	1	1	1
SUJETO 42	4	7	1	6	6	5	6	6	6	2	7	7	6	2	1	5	6	1
SUJETO 43	1	7	1	7	5	6	7	7	7	1	7	6	6	1	1	1	2	1
SUJETO 44	1	7	1	7	1	7	1	7	7	1	7	7	4	1	1	1	4	1
SUJETO 45	6	7	7	6	7	6	6	7	6	1	6	6	6	6	6	6	7	1
SUJETO 46	1	1	1	1	1	2	1	6	5	7	2	6	2	2	2	1	2	2
SUJETO 47	6	6	1	6	1	6	6	6	6	1	6	6	6	1	1	5	6	1
SUJETO 48	1	7	1	7	1	7	7	7	7	1	7	7	7	7	1	1	4	1
SUJETO 49	3	1	1	5	4	2	3	2	6	2	7	7	4	1	1	4	7	1
SUJETO 50	6	7	6	2	6	7	5	7	7	1	6	1	1	1	2	5	1	1
SUJETO 51	1	6	3	1	1	3	5	7	6	2	6	6	6	3	3	3	6	3
SUJETO 52	6	1	4	4	1	4	1	6	2	6	3	4	4	2	2	2	2	4
SUJETO 53	2	2	1	2	1	6	2	6	6	1	6	6	6	1	1	3	2	1
SUJETO 54	7	7	6	7	5	5	7	7	7	1	7	7	6	1	1	1	1	1
SUJETO 55	5	7	6	6	3	6	6	6	6	3	6	5	5	4	5	4	5	3
SUJETO 56	4	4	4	4	4	6	6	6	6	4	6	6	6	6	1	5	6	2
SUJETO 57	4	1	4	7	6	6	6	6	5	4	5	7	7	4	1	4	6	2
SUJETO 58	2	7	1	7	3	6	7	7	7	1	7	6	5	2	2	3	7	1