



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN  
LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN  
EDUCATIVA - TRUJILLO – 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORAS:**

Br. Gladys Maritza Esquerre Rebaza

Br. Marleni Noemi Ruiz Chávez

**ASESORA:**

Dra. Kony Luby Duran Llaro

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ- 2017**

**Página del jurado**

---

**Dr. Neciosup Obando Jorge Eduardo**

**PRESIDENTE**

---

**Dra. Moreno Torres Patricia Del Pilar**

**SECRETARIO**

---

**Dra. Duran Llaro Kony Luby**

**VOCAL**



## **Dedicatoria**

### **A DIOS:**

Por guiarme día a día, ser mi fuente  
de inspiración y fortaleza para superar  
cualquier obstáculo.

### **A MI PADRE: VICTOR RAUL ESQUERRE SOLANO**

Por el apoyo y amor incondicional que desde  
el cielo me envía durante esta larga y  
satisfactoria travesía.

### **A MIS HIJOS Y ESPOSO**

Por confiar en mí, alentándome a seguir  
adelante y cumplir las metas trazadas.

## **Dedicatoria**

### **A DIOS:**

Por darme vida y salud y enfrentarme  
día a día y superar obstáculos.

### **A MIS PADRES**

Por ser mi soporte para cumplir mis metas.

### **A MIS HIJAS**

Por ser mi motor y motivo para  
Seguir avanzando.

## **Agradecimiento**

Agradecemos a la Universidad César Vallejo por formarnos integralmente a lo largo del desarrollo académico de nuestra carrera, a los docentes que con su experiencia contribuyeron al fortalecimiento de las competencias como maestras y de manera muy especial a nuestros asesores. Por otro lado, también demostramos nuestra particular deferencia con la I.E. N° 80829" José Olaya Balandra" – Santa Verónica-La Esperanza-Trujillo, quién nos brindó la oportunidad de desarrollar nuestra investigación.

## Declaratoria de autenticidad

Yo, Esquerre Rebaza, Gladys Maritza, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA - TRUJILLO - 2017."

Presentada, en 97 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación es de autoría propia. Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



ESQUERRE REBAZA Gladys Maritza

DNI N° 18875105

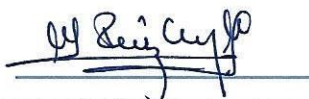
## Declaratoria de autenticidad

Yo, Ruiz Chávez, Marleni Noemi estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que el trabajo académico titulado "EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA -TRUJILLO - 2017."

Presentada, en 97 folios para la obtención del grado académico de Magister en Administración de la Educación es de autoría propia. Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, marzo del 2018



RUIZ CHAVEZ Marleni Noemi

DNI N° 19096537



## **Presentación**

Estimados y respetados señores miembros del jurado a continuación les presento la Tesis: “EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN COLABORADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA -TRUJILLO - 2017”, cuyo objetivo es determinar la Relación del Compromiso organizacional y la Satisfacción Laboral del personal de una institución educativa en Trujillo en el año 2017, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado Académico Magister en Administración de la Educación

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

**Las autoras**

## INDICE

Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	iii
Declaratoria de autenticidad.....	iv
Presentación .....	vi
Resumen .....	1
Abstract.....	2
I. INTRODUCCION.....	3
1.1. Realidad Problemática .....	3
1.2. Trabajos previos.....	5
1.3. Teorías relacionadas al tema .....	11
1.4. Formulación del problema.....	24
Problema general .....	24
Problemas Específicos .....	24
1.5. Justificación del Estudio .....	24
1.6. Hipótesis .....	25
Hipótesis General .....	25
Hipótesis Específicas.....	25
1.7. Objetivos .....	26
Objetivo General.....	26
Objetivos Específicos.....	26
II. MÉTODO.....	27
2.1. Diseño de Investigación .....	27
2.2. Variables .....	27
2.3. Operacionalización de la variable.....	28
2.4. Población y muestra.....	30
Población.....	30
Muestra.....	31
Muestreo.....	32
2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	32
2.5.1. Descripción de instrumentos.....	32
2.5.2. Validez y confiabilidad de instrumentos .....	34
2.6. Métodos de análisis de datos.....	35

2.7. Aspectos éticos .....	35
III. RESULTADOS .....	36
3.1. GRADO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....	36
3.2. NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL .....	38
3.3. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES .....	41
3.3.1. Determinar la relación entre la dimensión afectiva con la satisfacción laboral. 43	
3.3.2. Determinar la relación entre la dimensión continuidad o continua con la satisfacción laboral.....	44
3.3.3. Determinar la relación entre la dimensión normativa con la satisfacción laboral. ....	45
3.4. PROPUESTA DE MEJORA .....	46
IV. DISCUSIÓN.....	48
V. CONCLUSIÓN.....	54
VI. RECOMENDACIONES .....	55
VII. REFERENCIAS .....	56
ANEXOS .....	59
Anexo 1: Cuestionarios por variable .....	59
Anexo 2 Ficha técnica de instrumento y constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU. ....	63
Anexo 3 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.....	67
Anexo 4: Juicio de expertos de instrumentos.....	68
Anexo 5: Base de datos de prueba piloto de instrumentos .....	80
Anexo 6: Base de datos de encuesta de satisfacción laboral .....	80
Anexo 7: Base de datos de encuesta de compromiso organizacional .....	83

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1:Operacionalización de variables.....	28
Tabla 2: Población de I.E. N° 80829 José Olaya Balandra – Esperanza – Trujillo - 2017 .....	31
Tabla 3: Muestra de I.E. N° 80829 José Olaya Balandra – Esperanza – Trujillo - 2017 .....	32
Tabla 4: Nivel alcanzado en las dimensiones del compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra - 2017 .....	36
Tabla 5: Nivel de compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra” – 2017.....	37
Tabla 6: Nivel alcanzado en las dimensiones de satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra” 2017 .....	39
Tabla 7: Nivel de satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra - 2017.....	40
Tabla 8: Prueba de Bondad de Ajuste de los Puntajes sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra” - 2017 .....	41
Tabla 9: Análisis de correlación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo - 2017.....	42
Tabla 10: Análisis de correlación de la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo - 2017 .....	43
Tabla 11: Análisis de correlación de la dimensión continuidad del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo - 2017 .....	44
Tabla 12: Análisis de correlación de la dimensión normativa del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo - 2017 .....	45

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diseño de investigación .....	27
Figura 2: Nivel alcanzado en las dimensiones de compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra. – 2017. ....	37
Figura 3: Nivel alcanzado en el compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra – 2017.....	38
Figura 4: Nivel alcanzado en las dimensiones de satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra - 2017 .....	40
Figura 5: Nivel alcanzado en la satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra.....	41

## Resumen

La presente investigación titulada “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en colaboradores de una Institución Educativa - Trujillo – 2017”, con una investigación de tipo correlacional, aplicándolo a una muestra compuesta por 62 colaboradores entre docentes del nivel de Primaria y Secundaria, Auxiliares y Personal Administrativo. Para lo cual se empleó la técnica de encuesta mediante la aplicación de dos cuestionarios basados en Sonia Palma (satisfacción laboral) Allen y Meyer (compromiso organizacional); además, se identificó la relación existente entre ambas compromiso organizacional y satisfacción laboral; por último, se propuso medidas correctivas que ayuden a incrementar el compromiso de los colaboradores. Los resultados en el Compromiso Organizacional de los colaboradores de la I.E. tiene el 53,23% (33) mal Compromiso Organizacional y el 46,77% (29) manifiestan un regular Compromiso Organizacional; la Satisfacción Laboral se encuentra en el nivel de muy insatisfechos un 98% (61) y sólo 2%(1) manifiesta un nivel medio de Satisfacción Laboral. Se concluye que, existe relación directa altamente significativa entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral de 0,669. Con un  $p= 0,000$  menor a 0,001 con un nivel de significancia de 1%. Lo que permite concluir que entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral existe una relación significativa.

**Palabras clave:** Compromiso organizacional, satisfacción laboral

## **Abstract**

The present research entitled "Organizational commitment and job satisfaction in collaborators of an educational Institution-Trujillo-2017", With a correlational type investigation, applying to a sample composed of the 62 collaborators between primary and secondary level teachers, auxiliaries and administrative staff. For which the survey technique was used by applying two questionnaires based on Sonia Palma (Job satisfaction) and Allen and Meyer (organizational commitment); In addition, the relationship between both organizational commitment and job satisfaction was identified; finally, corrective measures were proposed to help increase the commitment of collaborators. The results in the Organizational Commitment of the collaborators in the I.E. it has 53.23% (33) bad Organizational Commitment and 46.77% (29) manifest a regular Organizational Commitment; Labor Satisfaction is at the level of very dissatisfied 98% (61) and only 2% (1) manifests an average level of Labor Satisfaction. It is concluded that there is a highly significant direct relationship between the Organizational Commitment and Labor Satisfaction of 0.669. With  $p = 0.000$  less than 0.001 with a level of significance of 1%. This allows us to conclude that there is a significant relationship between the Organizational Commitment and Labor Satisfaction.

**Key words:** Organizational Commitment, job satisfaction

## **I. INTRODUCCION**

### **1.1. Realidad Problemática**

Toda Institución Educativa es base para el desarrollo de un país en lo político económico, social y cultural, poniendo interés prioritario a un buen funcionamiento de estas a nivel mundial por sus gobernantes, el compromiso por mejorar sus organizaciones se da por los gestores organizacionales que velan cada día por un perfeccionamiento laboral, dirigiendo de la mejor manera para tener un merecido status dentro de los primeros lugares de desarrollo.

El Ministerio de Educación en el Perú (Educación, 2017) hace extensivo una serie de pautas en torno al Compromiso Organizacional en cada Institución Educativa, desde años anteriores busca que los directores como también toda la comunidad educativa llamados colaboradores concentren sus energías y propósitos institucionales en el logro de los Compromisos de Gestión Escolar, cuyo núcleo central es el logro de los aprendizajes de los estudiantes generando condiciones básicas en cada Institución Educativa para alcanzarlos. Se ha puesto a disposición información para los directores y colaboradores educativos para reflexión e intervengan en la mejora de los aprendizajes, considerando una buena formulación de objetivos, metas y actividades que direccionen el trabajo en las Instituciones Educativas, permitiendo además monitorear sus avances y realizar deliberaciones acerca los logros que van alcanzando, así también poder observar las deficiencias que se encuentren en el transitar su labor educativa.

A nivel institucional el compromiso organizacional es bueno y favorable para la institución cuando se logre que todos los actores de la comunidad educativa orienten sus labores hacia la mejora de los aprendizajes. Considerando que es el director de cada institución educativa quien orienta para la ejecución de un favorable compromiso organizacional siendo él un líder pedagógico que acompañe, concerté, motive y promueva que toda la comunidad educativa agregue esfuerzos para poder alcanzar los compromisos organizacionales.

Es necesario el compromiso de los colaboradores que laboran en una determinada Institución Educativa, es fundamental para el desarrollo sostenible de la misma, sean estas privadas o estatales, es responsabilidad de toda la comunidad educativa.



Por esta razón, es primordial realizar estudios acerca del grado de compromiso de los colaboradores y el nivel de satisfacción de los mismos para mejorar la calidad de vida tanto personal como institucional.

En las instituciones educativas como en otras organizaciones, los colaboradores necesitan de estímulos para comprometerse con lo que realizan, es allí donde entra a tallar un buen líder pedagógico que vela por su bienestar como de la propia institución para sentirse satisfechos por la acción realizada en consecuencia se visualiza cuando la institución crece o muestra una buena imagen al exterior.

Asimismo se podría decir que los gerentes institucionales velan por que sus trabajadores tengan una satisfacción laboral positiva, ya que es de suma importancia para ellos, que los docentes presente un grado de satisfacción en su trabajo, lo cual es un factor determinante para el avance organizacional, como menciona Chiang (2004) la satisfacción laboral comprende el bienestar deseado de los trabajadores de una institución y también a lo relacionado con la producción y calidad de su desempeño en favor de la organización.

En el año 2003 se declara la educación peruana en estado de emergencia nacional, considerándose la desigualdad de oportunidades sociales y educativas imperantes, por lo que el ministerio de educación viene trabajando desde entonces cada gobierno trata de hacer lo mejor posible con la normativa que formulan y así mejorar el status educativo, por lo cual se está trabajando cada día con compromisos de gestión escolar, con desempeños docentes y directivos lo que provoca satisfacción o insatisfacción laboral en los trabajadores de las instituciones educativas, los objetivos trazados tienen su costo en los trabajadores para alcanzar la educación que queremos para nuestro país, es así que todos aúnan esfuerzos para la mejora en la calidad educativa, que tan satisfechos se encuentra la comunidad educativa eso lleva a una serie de interrogantes para reflexionar.

Se podría considerar la gran importancia que tiene la satisfacción laboral en las instituciones educativas estatales debido al sistema en el cual se encuentran inmersas con la normatividad de la gestión educativa vigente que se ha formulado tan lejos de la realidad y expectativas del docente que se siente relegado y muchas veces excluido de opinión alguna frente a la normativa que tendrá que cumplir, para

la mejora de su desempeño en la ejecución misma de su labor pedagógica. Situando así estas expectativas de la satisfacción laboral se puede obtener valiosa información de la percepción docente que labora en las instituciones educativas públicas.

Es necesario tener en cuenta que en toda institución educativa los actores educativos deben reflexionar sobre su práctica laboral, que deben promover un ambiente adecuado de convivencia escolar donde se sientan a gusto por lo que realizan, considerando acciones principales como el acompañamiento docente y las reuniones de interaprendizaje las cuales garantizaran una eficiencia satisfacción laboral creando reflexiones de su labor realizada por los docentes de las instituciones educativas. (Ministerio de Educación, 2017).

La Institución Educativa N° 80829 “José Olaya Balandra” no es ajena a esta realidad puesto que uno de los problemas existentes, es la falta de compromiso de los colaboradores con los objetivos institucionales; exceso de confianza de personal administrativo nombrado en el cumplimiento de sus funciones, se desliga de ello, recayendo la responsabilidad en el personal contratado; generando insatisfacción de la labor realizada a diario; además, el incumplimiento de funciones de las auxiliares y docentes; adicionalmente, el ausentismo laboral del personal en general, por lo cual es necesario la realización de la presente investigación para el análisis fehaciente de dicha institución tanto en el compromiso organizacional como en la satisfacción laboral de los colaboradores de dicho centro de estudios educativos en el sistema de educación básica regular.

## **1.2. Trabajos previos**

### **A nivel Internacional:**

En la investigación de Gallardo, N. & Sandoval, M. (2014) titulada “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada”. El objeto de la investigación fue analizar cómo se relaciona el compromiso con la satisfacción laboral. Fue aplicada a una muestra de 85 trabajadores. Como resultado obtuvo que el compromiso normativo y el compromiso de continuidad no tienen una correlación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral mientras que el compromiso afectivo tiene una relación del 1,00 con la satisfacción

laboral. Llegando a la conclusión que el compromiso organizacional se relaciona únicamente con la satisfacción laboral en la dimensión afectiva.

Además, en la investigación de Gómez, D.; Recio, R.; Avalos, M. & González, J. (2013) titulada “Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de Rio Verde, S.L.P.”. El objeto de la investigación fue identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral, comprendiendo sus tres dimensiones (con la supervisión, con el ambiente físico de trabajo y con las prestaciones recibidas) y el compromiso organizacional comprendiendo también tres dimensiones (afectivo, de continuidad y normativo), Fue aplicada a una muestra de 196 trabajadores. Como resultado obtuvo que la correlación entre las dimensiones de los constructos satisfacción laboral y compromiso organizacional. La satisfacción con la supervisión tiene una correlación moderada con el compromiso afectivo ( $r= 0.504^{**}$ , Sig.= 0.000), una correlación débil con el compromiso de continuidad ( $r= 0.294^{**}$ , Sig.= 0.000) y débil con el compromiso normativo ( $r= 0.367^{**}$ , Sig.= 0.000); en cuanto a la dimensión de satisfacción con el ambiente físico de trabajo se encontró una correlación débil para todas las dimensiones, compromiso afectivo ( $r= 0.317^{**}$ , Sig.= 0.000), compromiso de continuidad ( $r= 0.205^{**}$ , Sig.= 0.005) y compromiso normativo ( $r= 0.288^{**}$ , Sig.= 0.000); por último, la satisfacción con las prestaciones recibidas, presenta una correlación moderada con el compromiso afectivo ( $r= 0.554^{**}$ , Sig.= 0.000), una correlación débil con el compromiso de continuidad ( $r= 0.373^{**}$ , Sig.= 0.000) y una correlación moderada con el compromiso normativo ( $r= 0.478^{**}$ , Sig.= 0.000).

En el estudio realizado por Morales, M. & Villalobos, J. (2012) titulado “Relación de la Satisfacción y Compromiso Organizacional en un Centro de Salud Privado” cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los empleados del Hospital. La población de estudio fue de 353 personas y tomándose una muestra de 125. Se obtuvo como resultados en la dimensión afectiva del Compromiso Organizacional 74.6 % nivel medio, el 17.8 % alto y 7.6% bajo. Asimismo, en la dimensión Normativa el 97.5% alcanzó un nivel medio y el 2.5% nivel bajo. Y en la dimensión Continuación el 84.7 % alcanzó el nivel medio y el 15.3 % nivel bajo. Además, su  $r = 0.89$  y su  $p = 0.338$ . Según esta

investigación no se encontró relación entre ambas variables debido a que este autor consideró las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la satisfacción laboral.

### **A nivel Nacional:**

En el estudio de Abanto, S. (2017) titulado “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana”. Cuyo objetivo fue identificar la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Emplearon un cuestionario de Meyer y Allen para el compromiso organizacional y Escala S.L.-ARG de Ruiz y Zavaleta para la satisfacción laboral. Es una investigación descriptiva correlacional. Consideró una muestra de 151 trabajadores. Los resultados que obtuvieron en el Compromiso Organizacional fueron el 41.7% de trabajadores presenta nivel bajo; en tanto que el 31.1% presenta nivel medio y el 27.2%, nivel alto y en la dimensión de compromiso afectivo presentó un 37.7% nivel bajo, 33.1% nivel medio y 29.1% nivel alto; en la dimensión de compromiso de continuidad 47 % nivel bajo, 27.8% un nivel medio y un 25.2% nivel alto; en la dimensión de compromiso normativo un 39.1% nivel bajo, 33.1 % nivel medio, 27.8% nivel alto. Respecto a la satisfacción laboral a nivel general presentó un nivel bajo con el 38.4%; 34.4% nivel medio y el 27.2% nivel alto, en la dimensión de condiciones de trabajo 38.4% nivel bajo, 32.5% nivel medio, 29.1% nivel alto; remuneración y beneficios laborales 46.4% nivel bajo, 29.1 % nivel medio, 24.5% nivel alto; supervisión 42.4% nivel bajo, 31.1% nivel medio, 26.5% nivel alto; relaciones humanas 38.4% nivel bajo, 35.8% nivel medio, y 25.8% nivel alto; promoción y capacitación 45.0% nivel bajo, 30,5 % nivel medio, 24.5% nivel alto; comunicación 39.7% nivel bajo, 35.1% nivel medio, 25.2% nivel alto; puesto de trabajo 40,4% nivel bajo, 37.1% nivel medio, 22.5 % nivel alto. Se concluyó que existe una correlación muy significativa positiva 0,639, en la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la satisfacción laboral se relaciona en 0,508, dimensión continuidad del compromiso organizacional y la satisfacción laboral se relaciona en 0,409, dimensión normativa del compromiso organizacional y la satisfacción laboral se relaciona en 0,517.

Una nueva investigación realizada por Portilla, R. (2017) titulada “Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental”.

Se planteó como objetivo estudiar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el hospital de salud Mental de Lima Metropolitana, tomando una muestra de 200 trabajadores, se utilizó los instrumentos Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26 (Melia, 1990) y la Escala de Compromiso Organizacional (Meyer y Allen, 1997). Obtuvo como resultado una correlación significativa entre las dos variables de 0,22. Concluyendo que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relacionan significativamente.

En otro estudio de Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU. Lima – 2016, realizado por Huertas, Z. (2016), cuyo objetivo fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. La investigación fue correlacional se hizo con una población y la muestra conformada por 71 colaboradores. En los resultados se obtuvo en Satisfacción Laboral que un 35.2 % presenta un nivel medio, el 32.4 % un nivel alto y el 32.4 % presenta un nivel bajo. En la dimensión Condición del trabajo se encontró que el 42.3% presenta un nivel bajo, el 22.5% presenta un nivel medio y el 35.2% presenta un nivel alto. En la dimensión salarial se encontró que el 36.6% presenta un nivel bajo, el 26.8 % presenta un nivel medio y un 36.6 % presenta un nivel alto. En compromiso Organizacional se encontró que el 32.4% presenta un nivel bajo, el 36.6% presenta un nivel medio y el 31,0% presenta un nivel alto. En la dimensión afectiva el 39,4% presentan un nivel alto, el 39,4% presentan un nivel bajo y el 21,2% presentan un nivel medio. En la dimensión Continuidad se observó que el 38,0% presentan un nivel alto, el 35,2% presentan un nivel bajo y finalmente el 26,8% presentan un nivel medio; además, se encontró una relación Moderada positiva entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional ( $r = 0,638$ ), y una significancia de 0.000. Por lo tanto, concluyó que, a mayor Satisfacción Laboral, mayor será el Compromiso Organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU.

Según Mamani, A. (2015)., en su tesis titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventista de la ciudad de Arequipa, 2015”, donde su objetivo fue encontrarla relación entre

compromiso organizacional y satisfacción laboral. La investigación fue no experimental con corte transversal de tipo correlacional, se tomó una muestra no probabilística, de 31 docentes que laboraron en el presente año. Los instrumentos de recolección para el compromiso organizacional utilizó un cuestionario con 18 ítems considerando las tres dimensiones (afectivo, continuidad y normativo) y para la satisfacción laboral con 15 ítems. Según resultados obtuvo que la satisfacción de los docentes es de moderadamente insatisfactorio 3,2%; ni satisfactorio, ni insatisfactorio 16,1%; moderadamente satisfactorio 19,4%; satisfactorio 51,6% y muy satisfactorio 9,7%. Respecto al compromiso organizacional halló que es desfavorable un 16,1%; favorable 67,7%; muy favorable 16,1%. El análisis de correlación determina la existencia de una relación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional que presentan los docentes de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa, se aprecia un coeficiente de correlación  $r = 0.743$  y  $p = 0.000$ . Concluyendo que existe una correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Además, en la investigación de Richard, K. (2015), titulada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa Retail de Lima en 2014", cuyo objetivo fue de determinar la relación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. La investigación fue descriptiva-correlacional con diseño no experimental de corte transversal. Usaron Instrumentos de la Escala de Satisfacción Laboral, Materan (2007) y la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer (1990). Se trabajó con una muestra de 136 colaboradores contratados. Obtuvo como resultados que existe un nivel alto de Satisfacción Laboral de un 61.8%, 33.8% nivel moderado y 4.4% nivel bajo; por otro lado, en el compromiso organizacional el 4% de los trabajadores tiene un nivel bajo, y un 48% para nivel moderado y alto; además, se obtuvo una relación positiva y significativa de 0,554 entre dichas variables; a su vez, existe una relación en la dimensión afectiva del compromiso organizacional con la satisfacción de 0,58; entre la dimensión de continuidad y la satisfacción 0,278; y entre la dimensión de normatividad y la satisfacción laboral 0,53. Llegando a la conclusión de la existencia

de una relación positiva y altamente significativa entre nivel de Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional ( $r = ,554$  y  $p < 0.01$ ).

En la investigación de Minaya, M. (2014) titulada “Liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010- 2011”. Cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional. Fue un estudio descriptivo correlacional, cuya muestra fue de 39, entre docentes y personal directivo. Diseñaron un instrumento con 36 ítems para medir el Liderazgo transformacional y para el Compromiso organizacional otro de 27 items en sus tres dimensiones. Entre sus principales resultados encontraron que el 59.3% de los docentes encuestados registran un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo. Llegando a la conclusión que el liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional.

Según la tesis de Villafranca, C. (2010), titulada “Relación entre Clima y Compromiso Institucional en docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N° 08”. Donde el objetivo fue evaluar la relación entre el clima y el compromiso institucional de dichas docentes. Se tomó una muestra de 66 docentes de inicial de diversos. Se usaron 2 cuestionarios cuyos resultados fueron que el 54,5% de las profesoras manifiestan estar de acuerdo con un adecuado nivel de compromiso, el 42,4 % se encuentran indecisas y sólo el 3% se muestran totalmente de acuerdo. El  $r = 0.065$  y el  $p = 0.602$  que significa que no existe una relación entre clima y compromiso institucional. Con lo mencionado anteriormente llegó a la conclusión que no existe relación entre dichas variables.

En el estudio de Merino, M.& Díaz, A. (2008) titulado “Nivel de Satisfacción de Trabajadores en empresas públicas y privadas de Lambayeque”, cuyo objetivo fue conocer el nivel de Satisfacción con respecto al trabajo. Trabajó con una muestra de 250. Obtuvo como resultados que un 30% tiene una satisfacción alta, 36% media, y 34% baja; con respecto a su dimensión de satisfacción al trabajo realizado se encontraron un 32% de nivel alto, 33% medio y 35% bajo; la dimensión de

condiciones de trabajo presentó 28% nivel alto, 37% medio, 35% bajo; la dimensión de relación existente entre sus jefes y compañeros presentaron un 24% nivel alto, 40% medio y 36% bajo; por último, en la dimensión de remuneraciones e incentivos reportó un 31% para nivel alto, 33% medio, 36% bajo. Llegando a la conclusión que el nivel de satisfacción en las empresas públicas y privadas de Lambayeque presentan un nivel medio y bajo de satisfacción laboral.

### **A nivel Regional y Local:**

En el estudio de Cruz, P. (2016) titulado “Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Trabajó con una muestra de 60. Obtuvo como resultados que el 100% tiene un compromiso organizacional medio y respecto a la satisfacción laboral el 77% media, y 23% alto; en la dimensión afectiva del compromiso se encuentra 100% en nivel medio; la dimensión de compromiso normativo 80% medio y 20% alto; y compromiso de continuidad un 85% medio, 15% bajo. Por otro lado, la relación existente entre la dimensión afectiva del compromiso y la satisfacción es una relación positiva muy baja de 0,184; para la dimensión normativa con la satisfacción existe una relación positiva baja de 0,224; y la dimensión de continuidad y la satisfacción tiene una relación positiva baja de 0,313; por último, existe una relación positiva muy baja entre ambas variables y esta fue de 0,149. Llegando a la conclusión que la relación existente entre ambas variables es positiva muy baja.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Para tener claro nuestras variables de estudio empecemos definiendo:

**Organización** (Chiavenato I. , 2012) considera que para definirla es necesario tener en cuenta el comportamiento de sus trabajadores, por ello es tan compleja ya que de ellos depende para lograr el objetivo trazado en común, para que la organización sea eficiente. Si lo relacionamos con el campo educativo depende del



esfuerzo de cada uno de sus agentes sintiéndose comprometidos con su Institución Educativa y así se podrá lograr un desarrollo competitivo con otras.

Drucker, citado en (Haro, 2011), considera a la agrupación de personas unidas de tal forma que realizan tareas de acuerdo a sus habilidades para cumplir un objetivo común siguiendo un plan estratégico, lo ejemplifica con una orquesta sinfónica donde cada músico aporta sus propias potencialidades para que el resultado sea óptimo y bello para otros

De todo ello, la organización es agrupación de personas unidas con el fin de cumplir una meta u objetivo, a través de un plan de acción y que es necesario contar con recursos para ello.

Con el enfoque de sistemas aplicado al campo de administración, analiza a la organización como a un sistema unido y dirigido compuesto por partes interrelacionadas. Visto desde este punto de vista, una organización por sí sola no podría existir sin el apoyo de otros marcos semejantes. (Recursos humanos.com, 2015).

Para cumplir dichos requerimientos es necesario consideramos los 12 principios de eficiencia propuestos por Emerson (Chiavenato I. , 2014) y son:

1. Trazar un plan definido de acuerdo al objetivo.
2. Predominio del sentido común.
3. Orientación y Supervisión.
4. Disciplina.
5. Registrar
6. Respeto a los acuerdos
7. Remuneración justa
8. Normas estandarizadas para las condiciones de trabajo
9. Normas estandarizadas para el trabajo en si
10. Normas estandarizadas operacionales
11. Precisar instrucciones
12. Ofrecer incentivos para mejorar rendimiento y eficiencia.

Todo lo mencionado anteriormente conlleva a definir el compromiso organizacional según Robbins, (1998) es la identificación plena del trabajador con los objetivos y metas de una determinada organización donde labora. Hellriegel, (1999) pone otro ingrediente que el trabajador debe de aceptar dichas metas como suyas considerando que el esfuerzo por realizar la tarea será para beneficio de la organización como propia.

Meyer y Allen citados en (Montoya, 2014) define al compromiso organizacional como el sentimiento de una persona con su organización influyendo en la toma de decisión para permanecer o desligarse de ella, presenta tres dimensiones para nuestro estudio: Afectivo, Normativo y Continuidad.

- Compromiso afectivo: (deseo) Es el nexo sentimental de los colaboradores con la institución. Identificándose para mantenerse en ella, disfrutando al máximo con lo que hacen, para su bienestar personal e institucional.
- Compromiso de continuidad. (Necesidad). Se visualiza en la manera como el colaborador se desempeña dentro de su trabajo, no teniendo el apego a su empresa, sino que es relevante la parte económica y financiera, y a la vez la conveniencia de continuar porque no cuenta con otra alternativa.
- Compromiso normativo: (deber) Es el sentimiento de lealtad que el colaborador siente hacia su Institución a pesar de las dificultades, por haberle brindado una oportunidad de trabajo y crecer dentro de ella.

Todo ello conlleva al crecimiento recíproco de la organización y de los colaboradores, lo que permite tener logros significativos.

Entendiendo que el Compromiso Organizacional (Niulvis, 2008) forma parte de la ciencia más amplia que es el Comportamiento Organizacional, que constituye como una rama de estudio.

Podemos afirmar entonces, que todas coinciden en indicar que se trata de un vínculo entre el colaborador con su organización.

Para nuestro estudio consideramos la definición de Meyer y Allen (1991) relacionados con sus 3 dimensiones: compromiso de continuidad, afectivo y normativo.

En la teoría de Becker (1960), establece que una persona se compromete por una decisión personal, lo que equivale por su propio esfuerzo, trayéndole más adelante beneficios brindado por su empleador. De esta forma, si un trabajador se compromete con su organización, lograría en forma conjunta los beneficios y objetivos con ella misma. (Betanzos, 2006)

Meyer y Allen (1981) construyeron una escala de medida, para evaluar la dimensión de continuidad, indicando, que es probable que una persona siga dentro de la organización, así exista una alta posibilidad de abandono y/o se perciba pocas posibilidades de encontrar otro empleo; de esta forma, en ambos casos, el individuo manifiesta un alto nivel de compromiso de continuidad. Dicha de otra manera esta dimensión otorga al individuo la posibilidad de seguir en su trabajo.

La lealtad hacía la organización se ve objetivamente medida por los beneficios y la otra es la responsabilidad del colaborador para ejecutar las tareas encomendadas para lograr el fin común.

Como se ha podido constatar, el compromiso organizacional tiene, al menos, tres componentes independientes y diferenciales que reflejan: la necesidad (compromiso de continuidad); obligación (compromiso normativo) y el deseo (compromiso afectivo) de mantener el empleo en una organización.

Este estudio se centra en la teoría del compromiso organizacional propuesta por Meyer & Allen (1991); estos autores lo clasificaron en tres categorías: Compromiso organizacional Continuidad, Normativo y Afectivo; cuyo factor común, donde la identificación del colaborador con su institución conlleva a la decisión de mantenerse o salirse de la misma. De todo esto podemos acotar, que el compromiso de continuidad a pesar de que se corre el riesgo que el trabajador abandone la organización tienen que mantenerse en ella, en cambio normativo, los trabajadores sienten que deberían quedarse; y, en el compromiso afectivo si ellos tienen un fuerte compromiso afectivo continúan su relación laboral porque quieren hacerlo.

Por esta razón, Meyer y Allen (1991) nos expresan que un trabajador pueda experimentar las tres formas de compromiso, sin embargo, en grados diferentes dependiendo del comportamiento del trabajador.

La investigación a desarrollar en la variable del compromiso organizacional, adaptada a nuestra Institución Educativa, la realizaremos con la de Meyer y Allen (1991) con la finalidad de identificar el compromiso de los colaboradores con la misma

#### Dimensiones del compromiso organizacional

- **Continuidad:** El colaborador siente necesidad de permanecer en la empresa por el sueldo que percibe. "Tiene" que permanecer en la organización, debido al costo de abandono, fruto de las inversiones logradas a lo largo del tiempo. Influye la situación del mercado, pocas alternativas laborales. Sometimiento a los valores de la empresa, debido al salario. Desempeño mínimo, intención de abandono y absentismo.
- **Normativo:** El colaborador siente obligación moral. "Determinado" a contribuir con los fines de la organización. Se desarrolla lealtad producto de la obligación moral.
- **Afectivo:** Atadura emocional, sentimientos de permanencia y afecto. "Quiere" formar parte de la Institución, identificándose con los fines, objetivos, valores y cultura de la misma.

Las Instituciones Educativas como la nuestra, deberá de actuar teniendo en cuenta las motivaciones externas e internas, con ello se lograremos los objetivos que busca la satisfacción personal.

Según Louis (1995) (Mallet, 1995) Estas dos motivaciones muy diferenciadas, una se refiere a la que no es propia a la actividad o trabajo a realizar, que no tiene que ver con el trabajo realizado tal es el salario, las reglas establecidas y aceptadas. La otra es la que sí está ligada al desarrollo de la misma actividad en sí, y es necesario preocuparse en su desenvolvimiento, y conocer que como somos parte de ella es indispensable comprometerse.

Cuando el personal de una organización en este caso nuestra Institución educativa, reconoce el valor de lo que hace para otras personas, y actúan por ese motivo, entonces se habla de identificación. El nivel de esta es el grado de unidad. Lo que se tiene que lograr es que todo el personal se preocupe y busque satisfacer

las necesidades a quienes sirve o se brinda el servicio, con ello logrará que “las personas se muevan de acuerdo a lo que le conviene a la empresa, porque estiman que de ese modo están satisfaciendo necesidades reales de otras personas

Para poder aumentar el nivel de unidad, se debe poner énfasis en la calidad de la motivación y en la comunicación, las que conducirán a la confianza mutua, a la lealtad e identificación con la empresa. Todo directivo debe centrarse en buscar que sus colaboradores trabajen impulsados por motivos trascendentes, satisfaciendo sus necesidades afectivas, de lo contrario si los impulsa solo los motivos extrínsecos, su vínculo con la empresa será únicamente por interés. Esto generará únicamente una eficacia positiva que necesitará poner mayor énfasis en el sistema formal.

Hoy en día, debido a las exigencias es muy importante que la organización y sus colaboradores aúnen esfuerzos para que la calidad educativa que se brinde marque un sello que los diferencie de las demás. Ulrich (1997) Para lograr este prestigio se necesita innovar planes y para ello es necesario colaboradores comprometido con su organización. (Peña, 2016)

Para Meyer y Allen (1991) cuando dice que la meta para lograr un verdadero Compromiso Organizacional depende tanto de la organización como las de los colaboradores.

Porter y Lawler (1965) definen el Compromiso organizacional como el placer que sienten los colaboradores de realizar grandes esfuerzos por el bienestar de la institución donde labora, con el deseo de mantenerse en la misma aceptando los objetivos y valores. Gutiérrez, et al. (2012) citan a Buchanan (1974) quien dice que ve al colaborador comprometido con su institución, generando en él, un sentimiento de apego hacia los objetivos y valores organizacionales. Mientras que Meyer & Allen (1991), definieron el Compromiso como percibe el colaborador su organización, manteniendo un nexo entre él y la organización con la finalidad de mantenerse dentro de una organización El Compromiso organizacional en su dimensión de lealtad de los colaboradores lo definen, Davis y Newstrom (2000) como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella. Sostienen que el compromiso es

habitualmente más fuerte entre los colaboradores con más años de servicio en una organización, aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa y quienes trabajan en un grupo de colaboradores comprometidos. De acuerdo con Arciniega (2002) es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular.

De acuerdo a lo visto anteriormente, Meyer y Allen (1991) identifican tres componentes del compromiso organizacional, que estarían relacionados, aunque no necesariamente directamente vinculados, con los tres tipos de necesidades, motivos y dimensiones de la organización:

Como se puede observar, el objetivo de toda organización es lograr que el personal que labora en ella, independientemente del área a la que pertenezca, se comprometa de manera afectiva con la organización; es decir, busca un compromiso organizacional afectivo. Esto significaría lo siguiente: El trabajador no solo se preocupa por satisfacer sus necesidades materiales (dinero, estatus, incentivos económicos, etc.) o cognitivas (aprender más, saber hacer, capacitarse, etc.) sino que busca satisfacer sus necesidades afectivas; le afecta lo que le afecta a la organización. Sus objetivos se han alineado a los de la empresa y ha desarrollado un sentimiento de identificación.

Se logra generando riqueza material, recursos mínimos necesarios para satisfacer las necesidades materiales de los trabajadores.

Capacidad de la empresa para operar a través de la satisfacción de las necesidades cognitivas de las personas que participan en ella.

Se obtiene cuando el personal que forma parte de la empresa reconoce el valor de lo que la empresa hace para otras personas, y actúan por ese motivo; entonces se habla de identificación

Se produce una mayor calidad de sus motivos al actuar; es decir, en él predominan los motivos trascendentes que llevan a obtener resultados en bien de la organización. El trabajador no solo se preocupa por lograr un incentivo económico o llegar a la meta; busca ofrecer un servicio o un producto de calidad, lo que traerá como resultado la fidelización del cliente, que recomendará el servicio

o el producto y se sentirá satisfecho. Al colaborador le importa más la continuidad de la empresa que sus propios beneficios, pues busca aportar lo mejor a la empresa para crecer junto a ella. Se ha logrado pensar y actuar en función de la organización. Esto indica que el trabajador siente orgullo y fidelidad hacia la organización, se ha identificado con ésta; y actúa de acuerdo a lo que le conviene a la empresa porque cree que –de ese modo– satisface necesidades reales de otras personas.

Los resultados de la aplicación de los instrumentos indicarán el tipo de necesidades que predominan en los trabajadores de nuestra Institución Educativa perteneciente al Sector público que depende del Estado, específicamente del Ministerio de Finanzas para este rubro económico.

Para comprender la variable **satisfacción laboral** necesitamos estudiar algunas de las teorías de las necesidades: (Uzcanga, 2008) Hace referencia a las teorías de la Jerarquía de las Necesidades muy conocidas propuestas por Maslow en la que requiere las personas en un orden jerárquico empezamos con las Fisiológicas que son las más imprescindible para la vida de las personas, son el alimento, abrigo, sueño; Seguridad que nos cubre los riesgos y el temor a ser despedido en el trabajo; Sociales es decir, que la necesidad de ser aceptado por los demás; Estimación la necesidad del poder, prestigio que la persona busca para ser gratificado y la última es la de Autorrealización quien para Maslow era la de más alta jerarquía, es decir que considera lo que la persona se siente capaz de lograr el éxito personal o profesional.

También encontramos otra **teoría la de los dos factores de Herzberg** quien nos presenta 2 factores uno es el llamado higiénico y las motivadoras; la primera podría causar insatisfacción y desmotivación en el trabajo, muy al contrario la segunda se produce satisfacción y motivación hacia el mismo. Esta teoría aporta que para lograr el segundo factor es necesario crear grandes posibilidades para crecer por el bien propio como de la organización.

En (Pérez, 2013) se define 3 clases de motivaciones:

**1.- Motivación extrínseca:** Es la lo que nos brinda una mejor calidad de vida y confort.

**2.- Motivación intrínseca:** Es la recompensa por el cumplimiento de tu responsabilidad.

**3.- Motivación trascendente:** Es el compañerismo el liderazgo obtenido en la organización.

Para lograr que un grupo de colaboradores trabaje de manera eficaz y eficiente, hace falta comprender la motivación humana al realizar un trabajo bajo los estándares de liderazgo y compañerismo en forma horizontal.

Por ello consideramos estas teorías:

**Maslow** con la teoría de Necesidades Básicas, quien la presentó en 1954, aduce que el ser humano tiene 5 necesidades: Fisiológicas (hambre, sed, refugio, sexo); Seguridad (físico y emocional); Social: (afecto, pertenencia, aceptación y amistad) Estima (respeto a uno mismo, la autonomía y el logro, el estatus, el reconocimiento y la atención): Autorrealización: crecimiento, el lograr el potencial individual, la satisfacción plena con uno mismo). (Quintero A., José, 2012).

### **Teoría de David Mc. Clelland**

Previamente a esta teoría, es la de Abraham Maslow, (Figueroba, s/f), considerando en su pirámide: las necesidades fisiológicas (nutrición, sueño, sexo, etc.), de seguridad (vivienda, empleo, salud), de amor y de pertenencia (amistad, intimidad sexual), de reconocimiento (autoconfianza, éxito profesional) y de autorrealización, espontaneidad, moralidad). Así es como aparece una nueva teoría con 3 necesidades estudiada por David Mc. Clelland, considerando el crecimiento personal del individuo, y son:

- Necesidad de afiliación. La necesidad de pertenecer a un grupo, sentirse a gusto dentro de él.
- Necesidad de logro, la necesidad de alcanzar sus logros, incluso imponiéndose desafíos, de acuerdo a sus potencialidades que poseen.

Necesidad de poder, para ello es necesario competir para ser reconocido o valorado ya sea en forma personal o agrupados.



**La teoría de Herzberg** con su aporte donde se dice que el hombre tiene dos niveles de necesidades influyentes una de la otra. Una llamadas motivadores o satisfactores, centrados en el trabajo (logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad). La otra, llamada higiénicos o insatisfactorios juegan un papel muy importante los sindicatos que velan por las mejores condiciones de trabajo. (Chiavenato, 2000)

Posteriormente, se presenta otra **teoría la de Vroom**, en contraposición a las anteriores, diciendo que las personas diferentes actúan de manera diferente dependiendo de diferentes factores (expectativas, recompensas y la relación entre ambas) (Chiavenato, 2000)

Se define a **satisfacción laboral** (Palma Carrillo, 2005): citado en (Alfaro, 2012) es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

En el informe de Davis & Newstrom (1999), se define a Satisfacción Laboral como los individuos o colaboradores perciben a su trabajo. (Rodríguez et al.2011) (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2011), por ello, es muy importante la predisposición que cada colaborador tenga hacia las labores que desempeñen en su organización. Así también Peiró, 1985; Gamero, 2003; Alcover, Martínez & Rodríguez, 2004, citado en Rodríguez et al (2011), definen como los individuos o colaboradores actúan hacia su trabajo. (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2011)

Haciendo referencia al **Modelo de Vroom**, Salinas, Laguna & Mendoza ,1994 citado en Rodríguez et al (2011) dicen que los individuos o colaboradores se sienten satisfechos con su trabajo si logran conseguir lo que se propusieron y así puedan cumplir sus necesidades. (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2011), debido a que cada colaborador tiene diferentes expectativas.

En el informe de Davis & Newstrom (1999), se define a Satisfacción Laboral como los individuos o colaboradores perciben a su trabajo. (Rodríguez et al.2011) (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2011), por ello, es muy importante la predisposición que cada colaborador tenga hacia las labores que desempeñen en su organización. Así también Peiró, 1985; Gamero, 2003; Alcover, Martínez & Rodríguez, 2004, citado

en Rodríguez et al (2011), definen como los individuos o colaboradores actúan hacia su trabajo. (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2011)

Haciendo referencia al Modelo de Vroom, Salinas, Laguna & Mendoza ,1994 citado en Rodríguez et al (2011) dicen que los individuos o colaboradores se sienten satisfechos con su trabajo si logran conseguir lo que se propusieron y así puedan cumplir sus necesidades. (Rodríguez, Paz, & Lizana, 2011), debido a que cada colaborador tiene diferentes expectativas.

La Satisfacción Laboral es indispensable para el bienestar de la organización, por consiguiente, los colaboradores se verán comprometidos con los objetivos o fines que se trazaron por el bien de la organización.

Coté y Heslin, 2003 citado en (Marquina, 2011), dicen, que si los colaboradores están altamente satisfechos con su organización ellos se sentirán felices para realizar de manera óptima sus labores y responsabilidades, para cumplir y rendir eficazmente, lo que al contrario cuando se sienten insatisfechos su comportamiento será improductivo para la organización.

Según Liou (1990), citado en (Marquina, 2011), dice que la Satisfacción Laboral mejora el comportamiento de los colaboradores en beneficio propio y de la misma organización, para ello necesitamos confiar en dichos colaboradores para que la organización sea reconocida y logre un prestigio sostenido.

Mc Farlane (1989) citado en (Marquina, 2011) , dice que la Satisfacción Laboral se ve condicionada por la manera como cada colaborador actúe en su organización sus **dimensiones** son:

**Significación de la tarea:** en la escala SL-SPC, este término se define como la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material)

**Condiciones de trabajo:** en la escala SL-SPC, este término se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.

**Reconocimiento Personal y/o Social:** en la escala SL-SPC, este término se define como la tendencia evaluativa del trabajo en función del reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos.

**Beneficios Económicos:** en la escala SL-SPC, este término se define como la disposición al trabajo en función de aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada.

Así como algunas concepciones que nos ayuda a clarificar esta variable.

## **Actitudes**

Definiendo actitud como la manera que actúa un individuo, y puede verse influenciado por muchas circunstancias que se les presente. Para entender lo tan profundo de esta presenta 3 componentes, el cognoscitivo, afectivo y comportamiento, cuando se acepta como verdad alguna opinión; cuando se acepta lo que siente, o la manera de comportarse por convicción propia. Y se acepta como tal. (Amorós, 2007)

## **Fuentes de actitudes**

Según Amorós, E. (2007) nos dice que las actitudes se apropian en primera instancia de los padres, cuando salen del hogar de los maestros y de los amigos y compañeros. Dichas actitudes van cambiando a medida que el individuo crece y se enfrenta a nuevos retos. En la organización se tiene en cuenta ya que depende de dicho comportamiento de los trabajadores. (Amorós, 2007)

Amorós, E. (2007). nos muestra 3 tipos de actitudes:

- **Satisfacción en el trabajo:** se refiere a la disposición frente al trabajo que realiza. Quiere decir si el individuo se siente satisfecho de su trabajo, tendrá una buena actitud hacia él,
- **Compromiso con el trabajo:** lo entendemos como la afinidad que tiene el individuo hacia su trabajo, que es muy valorado por realizar dicha actividad.
- **Compromiso organizacional:** A diferencia del anterior es la afinidad con la organización

## **Satisfacción en el trabajo**

Para Amorós, E. (2007), la satisfacción en el trabajo, es la predisposición que tiene el individuo en el trabajo que le gusta realizar ya sea por convicción propia o por su identificación con la organización debido a su involucramiento con sus fines o metas.

**Medición de la satisfacción en el trabajo**, según Amorós, E.(2007), considera 2 formas de medir la satisfacción, con denominaciones:

- Escala global única: la realiza haciéndole preguntas acerca de su satisfacción, se utiliza una graduación de altamente satisfecho, hasta altamente insatisfecho.
- Calificación de la suma: en esta evaluación se considera los determinantes de los resultados.

## **Determinantes de la satisfacción en el trabajo**

- Trabajo mentalmente desafiante, se presenta retos para cumplir con una misión para ello debe de poner en juego sus potencialidades para cumplirlas.
- Recompensas justas, la perspectiva para desarrollarse personal, como profesionalmente, incluso en el aspecto económico.
- Condiciones favorables de trabajo, cuando se les brinda seguridad para realizar el trabajo.
- Colegas que brinden apoyo
- Compatibilidad entre personalidad y puesto

## **Efectos de la satisfacción en el trabajo sobre el desempeño del empleado**

- Satisfacción y productividad: En estudios se encontraron que la relación de estas es positiva, y las correlaciones son relativamente bajas.
- Satisfacción y Ausentismo: Se encontraron una relación negativa y la correlación es atenuada. Por ello los empleados insatisfechos faltan más al trabajo.

- Satisfacción y Rotación: Las dos tienen una relación negativa, y la correlación es más fuerte que la que se observa con el ausentismo.

### **Formas en que los empleados demuestran su insatisfacción**

Para Amorós, E. (2007), existen formas de conocer cuando los empleados muestran sentirse insatisfechos con su trabajo.

- Salida: Si los trabajadores abandonan el trabajo.
- Expresión: Cuando se expresa, el punto de vista para mejorar el trabajo.
- Lealtad: Cuando se espera que las condiciones cambien a su favor,
- Negligencia: Cuando se conocen y se acepta las situaciones negativas y no se hace nada por cambiar.

## **1.4. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa en Trujillo en el año 2017?

### **Problemas Específicos**

1. ¿La dimensión afectiva se relaciona con la satisfacción laboral de una institución educativa en Trujillo en el año 2017?
2. ¿La dimensión continuidad o continua se relaciona con la satisfacción laboral de una institución educativa en Trujillo en el año 2017?
3. ¿La dimensión normativa se relaciona con la satisfacción laboral de una institución educativa en Trujillo en el año 2017?

## **1.5. Justificación del Estudio**

La presente investigación se **justifica teóricamente**, puesto que, busca realizar un diagnóstico del compromiso organizacional y la satisfacción laboral empleando dos cuestionarios, los cuales fueron elaborados basándose en las teorías; además,

es **pertinente de manera práctica** pues al conocer el nivel de compromiso y satisfacción laboral se puede proponer que ayuden a mejorar el desempeño de los colaboradores e impacte en la calidad educativa de la institución; lo que la hace también **pertinente económicamente** puesto que al cumplir con uno de los compromisos de la gestión educativa, la retención anual de alumnos, el estado brindará dinero a la institución para realizar mejoras y así mejorar las condiciones de trabajo; a su vez, es pertinente de manera **social**, puesto que al mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de la IE N° 80829, repercutirá positivamente en el nivel de educación brindada por ellos, por ende, beneficia a los niños y niñas del sector de Santa Verónica en el distrito de la Esperanza.

Lo importante de esta investigación, es porque va a servir como iniciativa a otras instituciones educativas, realicen estudios sobre su problemática para determinar el nivel de satisfacción de sus colaboradores y el grado de compromiso hacia su centro de labores.

## **1.6. Hipótesis**

### **Hipótesis General**

H1: El Compromiso Organizacional se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Institución Educativa 80829 José Olaya Balandra del Sector Santa Verónica del Distrito de la Esperanza, en Trujillo en el año 2017

H0: El Compromiso Organizacional no se relaciona con la Satisfacción Laboral de los colaboradores en la Institución Educativa 80829 José Olaya Balandra del Sector Santa Verónica del Distrito de la Esperanza, en Trujillo en el año 2017

### **Hipótesis Específicas**

H1: La dimensión afectiva se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa 80829 José Olaya Balandra del Sector Santa Verónica del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017.

H2. La dimensión continuidad o continua se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa 80829 José

Olaya Balandra del Sector Santa Verónica del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017.

H3: La dimensión normativa se relaciona significativamente con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa 80829 José Olaya Balandra del Sector Santa Verónica del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo General**

Determinar la relación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra en el año 2017.

### **Objetivos Específicos**

- Hallar el grado de compromiso organizacional de los colaboradores de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra en el año 2017.
- Establecer el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa en Trujillo N°80829 “José Olaya Balandra en el año 2017.
- Determinar la relación entre la dimensión afectiva con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017.
- Determinar la relación entre la dimensión continuidad o continua con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017.
- Determinar la relación entre la dimensión normativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017.
- Proponer medidas correctivas que ayuden a incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra en el año 2017.

## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de Investigación

El diseño fue correlacional puesto que el estudio busca ver la relación existente entre el Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral de la I.E. 80829 – La Esperanza.

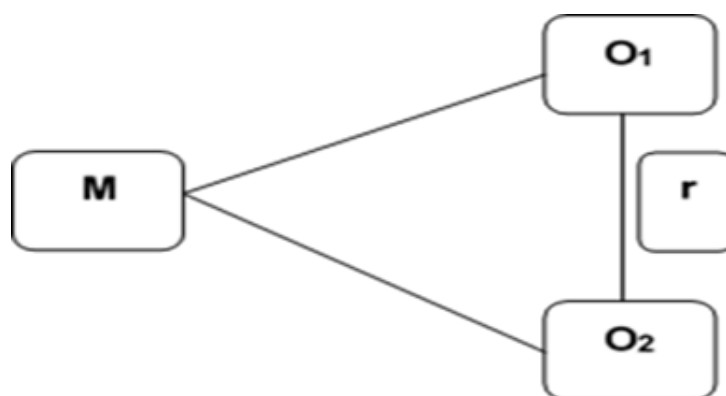


Figura 1: Diseño de investigación

Elaboración propia

#### Dónde:

**M:** Muestra (personal docente, auxiliares, administrativos de la IE).

**O1:** Observación de la variable 1 (Compromiso Organizacional)

**O2:** Observación de la variable 2 (Satisfacción Laboral)

**r:** Relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral

### 2.2. Variables

#### VARIABLE 1:

Compromiso Organizacional

La presente investigación corresponde correlacional y con respecto al tiempo es transversal (corte en un tiempo).

Se consideraron 4 cortes: mal, regular, bueno y excelente compromiso

#### Compromiso Organizacional

Meyer y Allen citados en (Montoya, 2014) define al compromiso organizacional como el sentimiento de una persona con su organización influyendo en la toma de



decisión para permanecer o desligarse de ella , presenta tres dimensiones para nuestro estudio: Afectivo, Normativo y Continuidad..

**VARIABLE 2:**

**Satisfacción laboral** (Palma Carrillo, 2005): citado en (Alfaro, 2012) es la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional y sus dimensiones: Significación de la tarea, Condiciones de trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social, Beneficios Económicos.

Se consideraron 4 cortes: Muy insatisfecho, insatisfecho, satisfacción Promedio y Satisfecho.

**2.3. Operacionalización de la variable**

Tabla 1:Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V1. Compromiso Organizacional	sentimiento de una persona con su organización influyendo en la toma de decisión para permanecer o desligarse de ella (Meyer y Allen	El compromiso organizacional comprende las dimensiones : compromiso afectivo, compromiso de continuación , Compromiso normativo. se medirá a través del	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lazo de identificación con la Institución Educativa</li> <li>- Orgullo de pertenecer a la Institución Educativa</li> <li>- Compromiso de participación en actividades de la Institución Educativa</li> </ul>	Mal compromiso organizacional Regular compromiso organizacional Buen compromiso organizacional Excelente compromiso organizacional

	citados en Montoya 2014)	cuestionario, a personal de la institución educativa N° 80829 "José Olaya Balandra" Trujillo.	Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Preocupación por mantenerse en el centro de labores</li> <li>- Inversión en tiempo, dinero y esfuerzo por la tiempo, dinero y esfuerzo</li> </ul>	
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentimiento de lealtad al centro de labores</li> <li>- Sensación de deuda hacia la institución educativa</li> <li>- Oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador</li> </ul>	
V2. Satisfacción Laboral	La disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en	La satisfacción laboral comprende las dimensiones :  Significación de la tarea, condiciones	Significación de la tarea	Desarrollo personal Logros Obtenidos Satisfacción personal	Muy insatisfecho o Insatisfecho o Satisfacción promedio Satisfechos

creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Sonia Palma 2005 citado en Alfaro 2012)	de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos. se medirá a través del cuestionario, a personal de la institución educativa N° 80829 "José Olaya Balandra" Trujillo.	Condiciones de trabajo	Horario reglamentado Horas extras
		Reconocimiento personal y social	Valoración Disposición de los jefes Comprensión
		Beneficios económicos	Nivel de ingreso Nivel de satisfacción Expectativas económicas.

*Elaboración propia*

## 2.4. Población y muestra

### Población

La población bajo estudio de la I.E. N° 80829 "JOSE OLAYA BALANDRA" DE LA ESPERANZA-TRUJILLO está compuesta por 74 individuos comprendidos entre personal administrativo (5), docentes de secundaria (33), docentes de primaria (33) y auxiliares (3) en el año 2017. (Tabla 2)

Tabla 2: Población de I.E. N° 80829 José Olaya Balandra – Esperanza – Trujillo - 2017

NIVEL	FRECUENCIA	%
Administrativo	5	6,76%
Docente nivel secundaria	33	44,59%
Docente nivel primaria	33	44,59%
Auxiliar	3	4,05%
Total	74	100,00%

Fuente: La institución educativa

### Muestra

El tamaño de la muestra fue de 62 colaboradores (tabla 3). Para el cálculo de la muestra representativa se consideró un nivel de confianza al 99%, error de precisión al 5%, valor p de 0,50 y q de 0,50,

$$\text{FORMULA EMPLEADA } n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

- $n$  Es el tamaño de la muestra
- $Z$  Nivel de confianza (95%). Valor de la distribución normal = 1.96
- $p$  Proporción de éxito. Valor = 0,50
- $q$  Proporción de fracaso. Valor = 0,50,
- $E$  Error de precisión al 5% .
- $N$  Tamaño de la población

$$\frac{(1,96)^2 (74) (0,5) (0,5)}{(0,05)^2 (74-1) + (1,96)^2 (0,5) (0,5)}$$

$$\frac{(3,84) (74) (0,25)}{(0,0025) (73) + (3,84) (0,25)}$$

$$n = \frac{71,04}{1,1425}$$

n= 62

Tabla 3: Muestra de I.E. N° 80829 José Olaya Balandra – Esperanza – Trujillo - 2017

NIVEL	FRECUENCIA	%
Administrativo	4	6,45%
Docente nivel secundaria	28	45,16%
Docente nivel primaria	27	43,55%
Auxiliar	3	4,84%
Total	62	100,00%

Fuente: Tabla 2: Población de I.E. N° 80829 José Olaya Balandra – Esperanza – Trujillo.

## Muestreo

Se utilizó en la investigación probabilística – aleatorio simple

## 2.5. Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

### Técnica

Como técnica para recolectar los datos se utilizó la encuesta la cual está debidamente validada respetándose los indicadores de las dimensiones propuestas para las variables.

### Instrumentos

Para la recolección de datos se han previsto la utilización de 2 cuestionarios Compromiso organizacional de Meyer y Allen, y Satisfacción laboral, los mismos que se han recogido de Sonia Palma Carrillo que ya se encuentra validada.

#### 2.5.1. Descripción de instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron para la recolección de datos para el presente trabajo de investigación:

- **Cuestionario “Escala de satisfacción laboral SL-SPC”**

Para la evaluación de la satisfacción laboral se tuvo en cuenta 27 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Significación de la tarea, con siete ítems (4,7,13,18,21,22,26); Condiciones de trabajo, con

siete ítems (1,8,12,15,17,20,23); Reconocimiento Personal y Social con ocho ítems (3,6,10,11,14,19,25,27); beneficios económicos, con cinco ítems (2,5,9,16,24). Respuestas por ítem como, totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, desacuerdo, total desacuerdo.

La escala interpretativa global usado, desde 99 a 108 se le considera satisfechos; desde 71 a 98 es un nivel promedio de satisfacción, desde 38 a 70 en un nivel insatisfecho y de 37 a menos muy insatisfechos.

Escala interpretativa de la dimensión: Significación de la tarea, desde 30 a 32 se le considera satisfechos; desde 24 a 29 es un nivel promedio de satisfacción, desde 16 a 23 en un nivel insatisfecho y de 15 a menos muy insatisfechos.

Escala interpretativa de la dimensión Condiciones de trabajo, desde 19 a 20 se le considera satisfechos; desde 14 a 18 es un nivel promedio de satisfacción, desde 10 a 13 en un nivel insatisfecho y de 9 a menos muy insatisfechos.

Escala interpretativa de la dimensión Reconocimiento Personal y Social, desde 31 a 40 se le considera satisfechos; desde 24 a 30 es un nivel promedio de satisfacción, desde 17 a 23 en un nivel insatisfecho y de 16 a menos muy insatisfechos.

Escala interpretativa de la dimensión beneficios económicos, desde 15 a 16 se le considera satisfechos; desde 11 a 14 es un nivel promedio de satisfacción, desde 8 a 10 en un nivel insatisfecho y de 7 a menos muy insatisfechos.

- **Cuestionario “COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Para la evaluación del compromiso Organizacional se tuvo en cuenta 17 ítems distribuidos en tres dimensiones: Afectiva, con seis ítems (1, 2,3,4,5,6); Continuidad, con cinco ítems (7,8,9,10,11); Y normativa con seis ítems (12,13,14,15,16,17). Respuestas por ítem como, Excelente, buen, regular y mal compromiso organizacional.

La escala interpretativa global usado, desde 65 a 68 puntos se le considera en nivel de excelente compromiso organizacional; desde 49

a 64 buen compromiso organizacional; desde 34 a 48 en nivel regular compromiso organizacional y de 33 a menos un mal compromiso organizacional.

Escala interpretativa de la dimensión: afectiva desde 23 a 24 puntos se le considera en nivel de excelente compromiso organizacional; desde 17 a 22 buen compromiso organizacional; desde 11 a 16 en nivel regular compromiso organizacional y de 10 a menos un mal compromiso organizacional.

Escala interpretativa de la dimensión: Continuidad desde 17 a 20 puntos se le considera en nivel de excelente compromiso organizacional; desde 13 a 16 buen compromiso organizacional; desde 9 a 12 en nivel regular compromiso organizacional y de 8 a menos un mal compromiso organizacional.

Escala interpretativa de la dimensión: Normativa desde 23 a 24 puntos se le considera en nivel de excelente compromiso organizacional; desde 17 a 22 buen compromiso organizacional; desde 11 a 16 en nivel regular compromiso organizacional y de 10 a menos un mal compromiso organizacional.

### **2.5.2. Validez y confiabilidad de instrumentos**

El cuestionario para hallar el grado de satisfacción laboral se basó en Sonia Palma Carrillo (2005), el cual fue adaptado a la realidad de la organización. A su vez, se realizó la validación mediante el juicio de expertos (Véase anexo 4) y se aplicó una prueba piloto en la I.E. 208 “María Inmaculada” obteniéndose un alfa de Cronbach de 93,98%, el cual tiene una confiabilidad alta. (Véase anexo 5)

Asimismo, para el cuestionario de compromiso organizacional se basó en Meyer y Allen (1991), el cual fue adaptado a la realidad de la institución. A su vez, se realizó la validación mediante el juicio de expertos (Véase anexo 4) y se aplicó una prueba piloto en la I.E. 208 “María Inmaculada” obteniéndose un alfa de Cronbach de 91,05%, el cual tiene una confiabilidad alta. (Véase anexo 5)

## 2.6. Métodos de análisis de datos

### 2.6.1. Estadística descriptiva

- Elaboración del registro de resultados sobre Satisfacción Laboral y compromiso organizacional
- Construcción de tablas de distribución de frecuencia.
- Elaboración de gráficos.

### 2.6.2. Estadística inferencial

El procesamiento de datos se realiza con el software Excel y SPSS V.023

Prueba de Bondad de ajuste de los puntajes sobre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional a la Distribución Normal. De los resultados de la Prueba Kolmogorov Smirnov, se puede apreciar que la variable satisfacción laboral no sigue una distribución normal ( $p < 0,05$ ). En el caso de la variable compromiso organizacional se aprecia que no sigue una distribución normal ( $p < 0,05$ ); por lo que el análisis de demostración de hipótesis se evaluará con la prueba no paramétrica de correlación, Rho de Spearman.

## 2.7. Aspectos éticos

En esta investigación se protegió la identificación de los sujetos de estudio, tomando en consideración los aspectos éticos correspondientes, como son la confidencialidad, el consentimiento informado, la libre participación y el anonimato de la información.

- **Confidencialidad:** La información que se obtuvo no será develada, divulgada ni usada para otro fin que no sea el académico.
- **Libre participación:** estuvo referido a la participación de los colaboradores, sin coacción alguna y solo motivados por la importancia de la investigación.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. GRADO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

El grado de compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N° 80829 se encuentran en la siguiente tabla:

*Tabla 4: Nivel alcanzado en las dimensiones del compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra – 2017*

Nivel	Afectivo		Continuidad		Normativa	
	N°	%	N°	%	N°	%
Mal compromiso organizacional	5	8,06	40	64,52	26	41,94
Regular compromiso organizacional	55	88,71	19	30,65	34	54,84
Buen compromiso organizacional	2	3,23	3	4,84	2	3,23
Excelente compromiso organizacional	0	0	0	0	0	0
<b>Estadísticos</b>						
Promedio	12,69		8,21		11,11	
D.E	1,63		2,03		2,96	
C.V.	7,81		4,05		3,76	

*Fuente: Anexo 7: Base de datos de encuesta de compromiso organizacional*

De la tabla 4, se puede apreciar que la mayoría de trabajadores de la I.E José Olaya, manifiesta un nivel malo de compromiso organizacional, en todas sus dimensiones; encontrándose en la dimensión afectiva, que el 8% del personal presenta un mal compromiso, el 88,71% manifiesta un compromiso regular y el otro 3,23% manifiesta un buen compromiso; En la dimensión continuidad, se encontró que el 64,52% presenta un mal compromiso, el 30,65 % manifiesta regular compromiso organizacional y sólo el 4,84% manifiesta buen compromiso; En la dimensión normativa, se encontró que el 41,94% presenta un mal compromiso, el 54,84% manifiesta regular compromiso y sólo el 3,23% manifiesta buen compromiso en la normativa del compromiso organizacional.

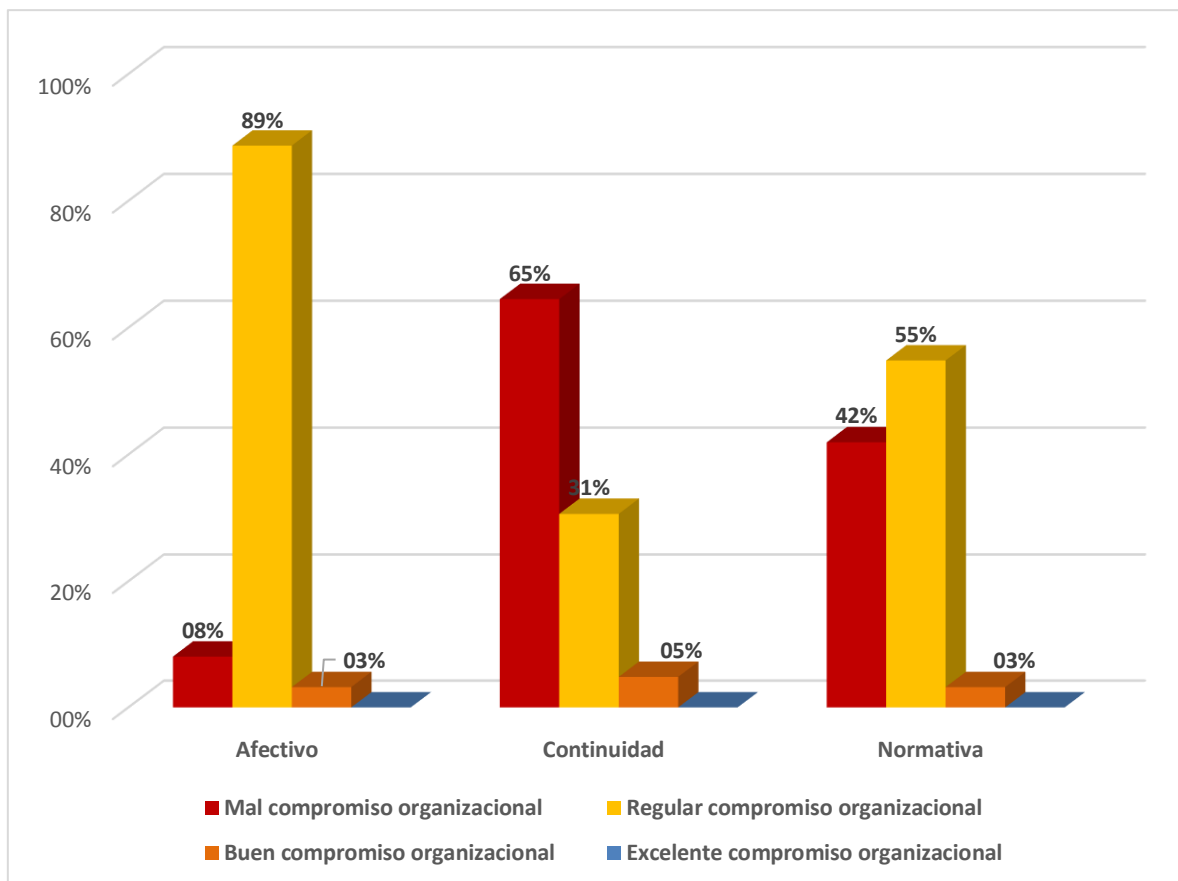


Figura 2: Nivel alcanzado en las dimensiones de compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra. – 2017.

Fuente: Tabla 4: Nivel alcanzado en las dimensiones del compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra

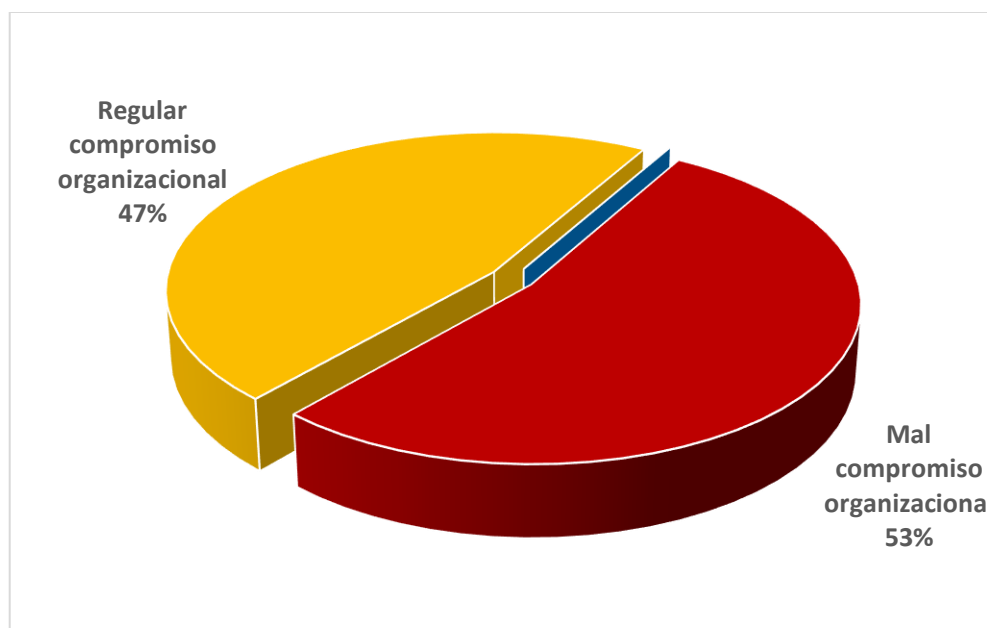
Se identificó el nivel de compromiso organizacional en general del personal de la I.E. Lo mencionado anteriormente se resumen la siguiente tabla:

Tabla 5: Nivel de compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra” – 2017

Nivel	N°	%
Mal compromiso organizacional	33	53,23
Regular compromiso organizacional	29	46,77
Buen compromiso organizacional	0	0
Excelente compromiso organizacional	0	0
Total	62	100
Estadísticos		
Promedio	32,02	
D.E	4,91	
C.V.	6,52	

Fuente: Anexo 6: Base de datos de encuesta de satisfacción laboral

De la tabla 5, se puede apreciar que la mayoría de trabajadores de la I.E José Olaya, manifiesta regular compromiso organizacional en general, encontrándose que el 53,23% del personal manifiesta mal compromiso y el 46,77% manifiesta, un regular compromiso organizacional. Así mismo se aprecia, un puntaje promedio de 32,02 puntos con una variabilidad de  $\pm 4.91$  puntos y un coeficiente de variación de 6,52%, lo que nos indica que los puntajes son homogéneos.



*Figura 3: Nivel alcanzado en el compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra – 2017.*

*Fuente: Tabla 5: Nivel de compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra”*

### **3.2. NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

El nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E. N° 80829 se encuentran en la siguiente tabla:

*Tabla 6: Nivel alcanzado en las dimensiones de satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra” 2017*

Nivel	Significación de la tarea		Condición de trabajo		Reconocimiento personal y social		Beneficios económicos	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Muy insatisfecho	23	37,10	19	30,65	22	35,48	14	22,58
Insatisfecho	38	61,29	42	67,74	34	54,84	38	61,29
Satisfacción promedio	1	1,61	0	0,00	6	9,68	10	16,13
Satisfechos	0	0	1	2	0	0	0	0
Total	62	100	62	100	62	100	62	100
Estadísticos								
Promedio	16,16		10,42		18,06		8,66	
D.E	2,54		1,80		4,12		2,10	
C.V.	6,37		5,78		4,38		4,13	

*Fuente: Anexo 6: Base de datos de encuesta de satisfacción laboral*

De la tabla 6, se puede apreciar que la mayoría de trabajadores de la I.E José Olaya, manifiesta un nivel laboral muy insatisfecho en todas sus dimensiones; encontrándose en la dimensión significación de la tarea, que el 61,29% del personal, se encuentra insatisfecho y el 37,10% muy insatisfecho, mientras que el 1,61% presenta una satisfacción promedio; En la dimensión condición de trabajo, se encontró que el 30,65% manifiesta un nivel muy insatisfecho y el 67,74% insatisfecho; En la dimensión reconocimiento personal y social, se encontró que el 35,48 manifiesta un nivel muy insatisfecho, el 54,84% un nivel insatisfecho y sólo el 9,68% manifiesta satisfacción media; En el caso de la dimensión beneficio económico, el 22, 58% se encuentra muy insatisfecho, el 61,29% se encuentra insatisfecho y el 16,13% manifiesta satisfacción media.

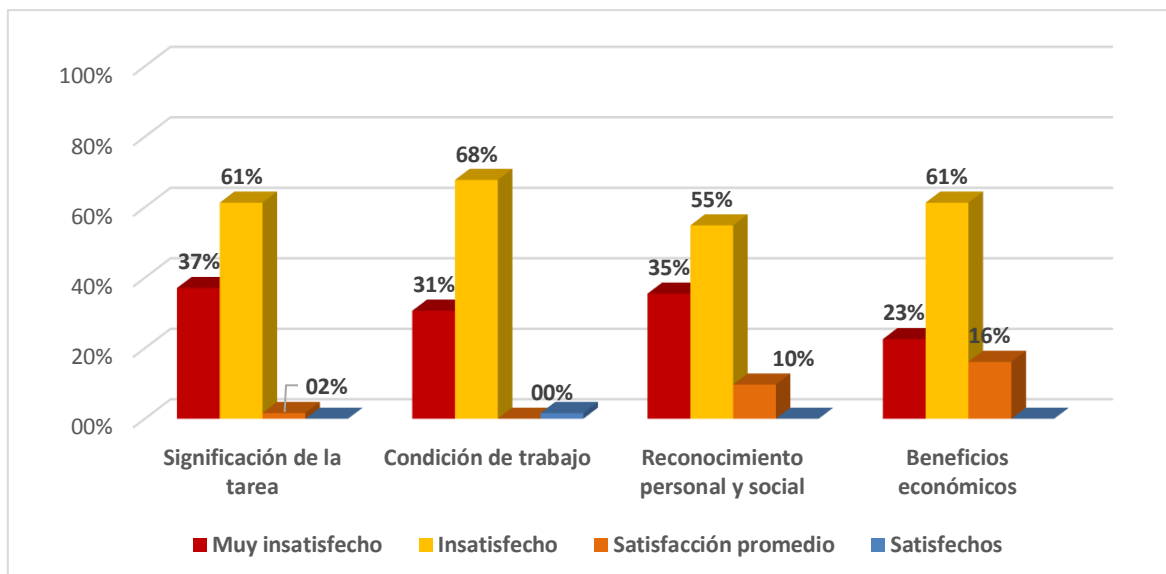


Figura 4: Nivel alcanzado en las dimensiones de satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra - 2017

Fuente: Tabla 6: Nivel alcanzado en las dimensiones de satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra”

Tabla 7: Nivel de satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra - 2017

	N°	%
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	61	98%
Satisfacción promedio	1	2%
Satisfechos	0	0%
<b>Total</b>	<b>62</b>	<b>100</b>
Estadísticos		
Promedio	53,29	
D.E	7,66	
C.V.	6,96	

Fuente: Anexo 6: Base de datos de encuesta de satisfacción laboral

De la tabla 7, se puede apreciar que la mayoría de trabajadores de la I.E José Olaya, manifiesta en la satisfacción laboral en general que se encuentran muy insatisfechos encontrándose al 98% del personal y sólo 2% manifiesta un nivel medio de satisfacción. Así mismo se aprecia en la satisfacción laboral, un puntaje promedio de 53,29 puntos con una variabilidad de  $\pm 7,66$  puntos y un coeficiente de variación de 6,96%, lo que nos indica que los puntajes son homogéneos.



Figura 5: Nivel alcanzado en la satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra.

Fuente: Tabla 7: Nivel de satisfacción laboral del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra.

### 3.3. RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES

Previo a determinar la relación existente entre las variables se hizo la prueba de normalidad de los datos, la cual se encuentra en la siguiente tabla:

Tabla 8: Prueba de Bondad de Ajuste de los Puntajes sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal de la institución educativa N°80829 “José Olaya Balandra” - 2017

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra**

	Afectiva	Continuidad	Normativa	Compromiso Organizacional	Significativa	Condiciones	Reconocimiento	Económicos	Satisfacción laboral
N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media 12,6935	8,2097	11,1129	32,0161	16,1613	10,4194	18,0645	8,6613	53,2903
	Desviación típica 1,62550	2,02555	2,95931	4,90731	2,51679	1,78838	4,08865	2,07991	7,65739
Diferencias más extremas	Absoluta ,174	,186	,096	,132	,187	,238	,103	,193	,137
	Positiva ,165	,186	,096	,100	,187	,238	,103	,193	,137
	Negativa -,174	-,138	-,093	-,132	-,103	-,165	-,058	-,149	-,075
Z de Kolmogorov-Smirnov	1,366	1,468	,752	1,037	1,471	1,873	,809	1,523	1,082
Sig. asintót. (bilateral)	,048	,027	,624	,233	,026	,002	,530	,019	,192

- a. La distribución de contraste es la Normal.
- b. Se han, calculado a partir de los datos.

*Fuente: Anexo 6 y 7*

De los resultados vistos en la tabla 8; de la prueba de Kolmogorov Smirnov, se puede apreciar que la variable satisfacción laboral, así como su dimensión de reconocimiento personal siguen una distribución normal ( $p > 0,05$ ) mientras que sus dimensiones de significación de la tarea, condición de trabajo y beneficios económicos, no siguen una distribución normal ( $p < 0,05$ ). En el caso de la variable compromiso organizacional, sus dimensiones afectiva y continuidad, se aprecia que no sigue una distribución normal ( $p < 0,05$ ); mientras que la dimensión de normativa, y compromiso organizacional presentan un comportamiento normal por lo que el análisis de demostración de hipótesis se evaluará con la prueba no paramétrica de correlación, Rho de Spearman.

Por otro lado, se realizó la prueba de la hipótesis general:

H1: El compromiso organizacional se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo en el año 2017

H0: El compromiso organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo en el año 2017

*Tabla 9: Análisis de correlación del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo – 2017*

<b>Correlaciones</b>			Compromiso Organizacional	Satisfacción Laboral
Compromiso Organizacional	Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
Satisfacción Laboral	Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

*Fuente: Anexo 6 y 7*

Existe relación directa altamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,669\*\* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor  $p=0,000 < 0,01$  ; Lo que nos indica, que a medida que aumente el puntaje de compromiso organizacional, aumentará el puntaje de satisfacción laboral.

Luego se determinó la relación entre las variables del compromiso organizacional y la satisfacción laboral

### 3.3.1. Determinar la relación entre la dimensión afectiva con la satisfacción laboral.

#### Hipótesis Específica 1

H1: La dimensión afectiva se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017.

*Tabla 10: Análisis de correlación de la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo - 2017*

Correlaciones			Afectiva	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Afectiva	Coeficiente de correlación	1,000	,378**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	62	62
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,378**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	62	62

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

Fuente: Anexo 6 y 7.

Existe relación directa altamente significativa entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar



que el valor del grado de relación es de 0,378\*\* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor  $p=0,002 < 0,01$  ; Lo que nos indica, que a medida que aumente el puntaje de la dimensión afectiva del compromiso organizacional, aumentará el puntaje de satisfacción laboral.

### 3.3.2. Determinar la relación entre la dimensión continuidad o continua con la satisfacción laboral.

#### Hipótesis Específica 2

H2. La dimensión continuidad o continua se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017.

*Tabla 11: Análisis de correlación de la dimensión continuidad del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo - 2017*

Correlaciones			Continuidad	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Continuidad	Coefficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción Laboral	N	62	62
		Coefficiente de correlación	,523**	1,000
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

*Fuente: Anexo 6 y 7.*

Existe relación directa altamente significativa entre la dimensión continuidad del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,523\*\* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor  $p=0,000$

$< 0,01$  ; Lo que nos indica, que a medida que aumente el puntaje de la dimensión continua del compromiso organizacional, aumentará el puntaje de satisfacción laboral.

### 3.3.3. Determinar la relación entre la dimensión normativa con la satisfacción laboral.

#### Hipótesis Específica 3

H3: La dimensión normativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal de la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de La Esperanza, en Trujillo en el año 2017

*Tabla 12: Análisis de correlación de la dimensión normativa del compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, en Trujillo - 2017*

Correlaciones			Normativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Normativa	Coefficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

*Fuente: Anexo 6 y 7.*

Existe relación directa altamente significativa entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,557\*\* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor  $p=0,000 < 0,01$  ; Lo que nos indica, que a medida que aumente el puntaje de la dimensión normativa del compromiso organizacional, aumentará el puntaje de satisfacción laboral.

### **3.4. PROPUESTA DE MEJORA**

Según los resultados obtenidos y la misión que busca la I.E. N° 80029 JOSE OLAYA BALANDRA proponemos realizar acciones de concientización para los colaboradores que pertenecen a la I.E. para hacer que se sientan comprometidos con ella y así mismo puedan estar satisfechos con el trabajo que realizan en ella y su retribución.

#### **OBJETIVOS**

- Identificar en cada uno de los colaboradores competencias requeridas por la Institución Educativa.
- Implementar espacios de oportunidad de los colaboradores, del equipo y/o de la Institución Educativa.
- Llevar a cabo acciones precisas para mejorar el compromiso de los colaboradores y, por lo tanto, de la Institución Educativa

#### **ACCIONES PROPUESTAS**

##### **Integración lúdica o de juegos de integración**

En esta actividad se busca la relajar a través de la lúdica, el juego y la sana competencia. Pueden participar de manera activa, por ejemplo, la idea es que cada colaborador participe en las diferentes disciplinas propuestas y que propongan otras. El torneo se llevará a cabo previa coordinación con ellos. Publicando fotos y puntajes del torneo en la página de Facebook. Otorgándose premios o reconocimiento para el ganador en cada una de las disciplinas

##### **Motivación “CONTROLA TU ESTRÉS”**

Esta actividad busca incentivar a los colaboradores tener una actitud positiva frente a su vida personal, al trabajo, a su futuro exhortando a través de charlas de motivación y talleres de inteligencia emocional liderados por expertos en la materia.

Se busca superar posibles obstáculos y dificultades que tengan a nivel personal aprovechando sus capacidades e incrementando su rendimiento con temas como: Control del estrés; Actitud positiva por la vida; Capacitación auto masajes de relajación.

### **En línea con mi cole**

El colegio a través de la página de Facebook previa capacitación para el manejo de este y de sitios de información para ser más dinámica e interactiva la intercomunicación con la comunidad educativa

### **Comunícate mejor**

El colegio brinda a sus colaboradores la oportunidad de recibir talleres para hablar en público y contar con mayores hábitos de lectura, con el fin de fortalecer habilidades comunicativas.

Esta actividad busca que las competencias comunicativas, las habilidades de expresión, las destrezas de generar información permitan transferir los conocimientos de las personas que construyen día a día la satisfacción con su institución

#### IV. DISCUSIÓN

- El compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E José Olaya, fue en la dimensión afectiva, que el 8% del personal presenta un mal compromiso, el 88,71% manifiesta un compromiso regular y el otro 3,23% manifiesta un buen compromiso; En la dimensión continuidad, se encontró que el 64,52% presenta un mal compromiso, el 30,65 % manifiesta regular compromiso organizacional y sólo el 4,84% manifiesta buen compromiso; En la dimensión normativa, se encontró que el 41,94% presenta un mal compromiso, el 54,84% manifiesta regular compromiso y sólo el 3,23% manifiesta buen compromiso en la normativa del compromiso organizacional (Tabla 4), estos resultados se asemejan a los de Abanto (2017) que en la dimensión de compromiso afectivo presentó un 37.7% nivel bajo, 33.1% nivel medio y 29.1% nivel alto; en la dimensión de compromiso de continuidad 47 % nivel bajo, 27.8% un nivel medio y un 25.2% nivel alto; en la dimensión de compromiso normativo un 39.1% nivel bajo, 33.1 % nivel medio, 27.8% nivel alto. Estos datos se asemejan a los de Morales y Villalobos (2012) quienes en su investigación encontraron que la dimensión afectiva del Compromiso Organizacional presentó un nivel medio con 74,6 %, alto 17,8 % y bajo 7.6%. Asimismo, en la dimensión Normativa el 97.5% alcanzó un nivel medio y el 2.5% nivel bajo. Y en la dimensión Continuación el 84.7 % alcanzó el nivel medio y el 15.3 % nivel bajo. A su vez, estos datos son similares a los encontrados por Huertas (2016) que obtuvo que en la dimensión afectiva el 39,4% presentan un nivel alto, el 39,4% presentan un nivel bajo y el 21,2% presentan un nivel medio. En la dimensión Continuidad se observó que el 38,0% presentan un nivel alto, el 35,2% presentan un nivel bajo y finalmente el 26,8% presentan un nivel medio.

Estos datos difieren a los de Cruz (2016) quien obtuvo que en la dimensión afectiva del compromiso se encuentra 100% en nivel medio; la dimensión de compromiso normativo 80% medio y 20% alto; y compromiso de continuidad un 85% medio, 15% bajo.

Además, se apreció que el 53,23% del personal manifiesta mal compromiso y el 46,77% manifiesta, un regular compromiso organizacional. (Tabla 5), estos resultados se asemejan a los de Abanto (2017) que halló que el 41.7% de trabajadores presenta nivel bajo; el 31.1% nivel medio y el 27.2%, nivel alto.

Además, en la investigación de Alarcón (2015) se obtuvieron resultados similares; tales como, en el compromiso organizacional el 4% de los trabajadores tiene un nivel bajo, y un 48% para nivel moderado y alto. A su vez, estos datos son similares a los encontrados por Huertas (2016) que obtuvo que el compromiso Organizacional fue en un nivel bajo el 32.4%, el 36.6% presenta un nivel medio y el 31,0% presenta un nivel alto. Los datos obtenidos por Mamani (2015) de igual manera son similares puesto que el compromiso organizacional es desfavorable un 16,1%; favorable 67,7%; muy favorable 16,1%. Estos datos son similares a los de Minaya (2014) quien encontró que el 59.3% de los docentes encuestados registran un compromiso organizacional medio, y el 40.7% un nivel bajo. Estos datos se asemejan a los de Cruz (2016) quien obtuvo como resultados que el 100% del personal tiene un compromiso organizacional medio.

No obstante, en la investigación de Villafranca (2010) los resultados fueron que el 54,5% de las profesoras manifiestan estar de acuerdo con un adecuado nivel de compromiso, el 42,4 % se encuentran indecisas y sólo el 3% se muestran totalmente de acuerdo; los resultados difieren de la investigación puesto que Villafranca no utilizó dimensiones para medir el compromiso organizacional.

- Los colaboradores de la I.E José Olaya, manifestaron un nivel laboral muy insatisfecho en todas sus dimensiones; encontrándose en la dimensión significación de la tarea, que el 61,29% del personal, se encuentra insatisfecho y el 37,10% muy insatisfecho, mientras que el 1,61% presenta una satisfacción promedio; En la dimensión condición de trabajo, se encontró que el 30,65% manifiesta un nivel muy insatisfecho y el 67,74% insatisfecho; En la dimensión reconocimiento personal y social, se encontró que el 35,48 manifiesta un nivel muy insatisfecho, el 54,84% un nivel insatisfecho y sólo el 9,68% manifiesta satisfacción media; En el caso de la dimensión beneficio económico, el 22, 58% se encuentra muy insatisfecho, el 61,29% se encuentra insatisfecho y el 16,13% manifiesta satisfacción media. (Tabla 6). Estos resultados se asemejan a los de Abanto (2017) que en la dimensión de condiciones de trabajo 38.4% nivel bajo, 32.5% nivel medio, 29.1% nivel alto; remuneración y beneficios laborales 46.4% nivel bajo, 29.1 % nivel medio, 24.5% nivel alto; supervisión 42.4% nivel bajo, 31.1% nivel medio, 26.5% nivel alto; relaciones humanas

38.4% nivel bajo, 35.8% nivel medio, y 25.8% nivel alto; promoción y capacitación 45.0% nivel bajo, 30,5 % nivel medio, 24.5% nivel alto; comunicación 39.7% nivel bajo, 35.1% nivel medio, 25.2% nivel alto; puesto de trabajo 40,4% nivel bajo, 37.1% nivel medio, 22.5 % nivel alto. A su vez, estos datos son similares a los encontrados por Huertas (2016) que obtuvo que en la dimensión Condición del trabajo se encontró que el 42.3% presenta un nivel bajo, el 22.5% presenta un nivel medio y el 35.2% presenta un nivel alto. En la dimensión salarial se encontró que el 36.6% presenta un nivel bajo, el 26.8 % presenta un nivel medio y un 36.6 % presenta un nivel alto. Estos datos se asemejan a los de Merino y Diaz (2008) quienes obtuvieron que con respecto a su dimensión de satisfacción al trabajo realizado se encontraron un 32% de nivel alto, 33% medio y 35% bajo; la dimensión de condiciones de trabajo presentó 28% nivel alto, 37% medio, 35% bajo; la dimensión de relación existente entre sus jefes y compañeros presentaron un 24% nivel alto, 40% medio y 36% bajo; por último, en la dimensión de remuneraciones e incentivos reportó un 31% para nivel alto, 33% medio, 36% bajo.

Además, la satisfacción laboral señaló que se encuentran muy insatisfechos el 98% del personal y sólo 2% manifiesta un nivel medio de satisfacción. (Tabla 7) Dichos resultados se asemejan a los de Abanto (2017) que respecto a la satisfacción laboral a nivel general presentó un nivel bajo con el 38.4%; 34.4% nivel medio y el 27.2% nivel alto. A su vez, estos datos son similares a los encontrados por Huertas (2016) que obtuvo que la Satisfacción Laboral presentó un 35.2 % en nivel medio, el 32.4 % un nivel alto y el 32.4 % presenta un nivel bajo. Estos datos se asemejan a los de Merino y Diaz (2008) quienes obtuvieron que un 30% tiene una satisfacción alta, 36% media, y 34% baja. Estos datos se asemejan a los de Cruz (2016) quien obtuvo que la satisfacción laboral presenta el 77% en nivel medio, y 23% alto.

Además, en la investigación de Alarcón (2015) se obtuvieron resultados no similares; tales como, un nivel alto de Satisfacción Laboral de un 61.8%, 33.8% nivel moderado y 4.4% nivel bajo.

Los datos obtenidos por Mamani (2015) son no son similares puesto que la satisfacción de los docentes es de moderadamente insatisfactorio 3,2%; ni satisfactorio, ni insatisfactorio 16,1%; moderadamente satisfactorio 19,4%;

satisfactorio 51,6% y muy satisfactorio 9,7%; esto se debe a la satisfacción que tienen los docentes al trabajar en un colegio privado.

- Existe relación directa altamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,669 (Tabla 9) Estos resultados se asemejan a los de Abanto (2017) que concluyó que existe una correlación muy significativa positiva 0,639 entre ambas variables. Además, en la investigación de Alarcón (2015) se obtuvieron resultados similares; tales como, una relación positiva y significativa de 0,554 entre dichas variables; además, Portilla (2017) encontró de igual manera una correlación significativa de 0,22 entre las dos variables. A su vez, estos datos son similares a los encontrados por Huertas (2016) que obtuvo que encontró una relación Moderada positiva entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional 0,638. Los datos obtenidos por Mamani (2015) de igual manera son similares puesto que se encontró relación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional con un coeficiente de correlación 0,743.

Por otro lado, la relación existente encontrada por Cruz (2016) difiere porque existe una relación positiva muy baja entre ambas variables y esta fue de 0,149. Sin embargo, estos datos difieren a los de Morales y Villalobos (2012) puesto que no encontró relación entre ambas variables puesto que su  $r = 0.89$  y su  $p = 0.338$  esto se debió a que este autor consideró las dimensiones intrínsecas y extrínsecas de la satisfacción laboral las cuales no son muy fiables, y no ofrecen un panorama amplio de la satisfacción la cual causó confusión en los encuestados al momento que se les aplicó el instrumento.

Asimismo, existe relación directa altamente significativa entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, de los colaboradores en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,378. (Tabla 10) Estos resultados se asemejan a los de Abanto (2017) que en la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la satisfacción laboral se relaciona en 0,508. Además, en la investigación de Alarcón (2015) se obtuvieron resultados similares; tales como, la relación entre la dimensión



afectiva del compromiso organizacional con la satisfacción de 0,58. Por otro lado, la relación existente encontrada por Cruz (2016) difiere porque la dimensión afectiva del compromiso y la satisfacción tiene una relación positiva muy baja de 0,184.

Por su parte, existe relación directa altamente significativa entre la dimensión continuidad del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, de los colaboradores en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,523. (Tabla 11) Estos resultados se asemejan a los de Abanto (2017) que en la dimensión continuidad del compromiso organizacional y la satisfacción laboral se relaciona en 0,409. Además, en la investigación de Alarcón (2015) se obtuvieron resultados similares; tales como, la relación entre la dimensión de continuidad y la satisfacción 0,278.

Por otro lado, la relación existente encontrada por Cruz (2016) difiere porque la dimensión de continuidad y la satisfacción tiene una relación positiva baja de 0,313

Por otro lado, existe relación directa altamente significativa entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, de los colaboradores en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,557. (Tabla 12) Estos resultados se asemejan a los de Abanto (2017) que en la dimensión normativa del compromiso organizacional y la satisfacción laboral se relaciona en 0,517. Además, en la investigación de Alarcón (2015) se obtuvieron resultados similares; tales como, la relación entre la dimensión de normatividad y la satisfacción laboral 0,53.

Por otro lado, la relación existente encontrada por Cruz (2016) difiere porque la dimensión normativa con la satisfacción existe una relación positiva baja de 0,224.

Los resultados de Gallardo y Sandoval (2014) difieren porque obtuvo que el compromiso normativo y el compromiso de continuidad no tienen una correlación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral mientras que el compromiso afectivo tiene una relación del 1,00 con la satisfacción laboral.

Además, los resultados de Gómez, Recio, Avalos, González (2013) de igual manera difieren porque obtuvieron que la correlación entre la satisfacción con la supervisión tiene una correlación moderada con el compromiso afectivo ( $r= 0.504$ ), una correlación débil con el compromiso de continuidad ( $r= 0.294$ ) y débil con el compromiso normativo ( $r= 0.367$ ); en cuanto a la dimensión de satisfacción con el ambiente físico de trabajo se encontró una correlación débil para todas las dimensiones, compromiso afectivo ( $r= 0.317$ ), compromiso de continuidad ( $r= 0.205$ ) y compromiso normativo ( $r= 0.288$ ); por último, la satisfacción con las prestaciones recibidas, presenta una correlación moderada con el compromiso afectivo ( $r= 0.554$ ), una correlación débil con el compromiso de continuidad ( $r= 0.373$ ) y una correlación moderada con el compromiso normativo ( $r= 0.478$ ).

## V. CONCLUSIÓN

- El compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. tiene un 53,23% del personal en el nivel de mal compromiso y el 46,77% manifiesta, un regular compromiso organizacional
- La satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E. se encuentran en el nivel de muy insatisfechos un 98% y sólo 2% manifiesta un nivel medio de satisfacción.
- Existe relación directa altamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,669\*\* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor  $p=0,000 < 0,01$ .
- Existe relación directa altamente significativa entre la dimensión afectiva del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, del personal en la I.E. 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,378\*\* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor  $p=0,002 < 0,01$ .
- Existe relación directa altamente significativa entre la dimensión continuidad del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,523\*\* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor  $p=0,000 < 0,01$ .
- Existe relación directa altamente significativa entre la dimensión normativa del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, del personal en la institución educativa 80829 José Olaya Balandra del Distrito de la Esperanza, al observar que el valor del grado de relación es de 0,557\*\* sustentado mediante la prueba Rho de Spearman, con un nivel de significancia al 1%, al obtener un valor  $p=0,000 < 0,01$ .

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Poner en práctica la integración lúdica o de juegos de integración logrando la participación activa de los colaboradores de la I.E. José Olaya Balandra.
- Desarrollar la actividad de motivación denominada “controla tu estrés”
- Utilizar la página de Facebook como plataforma de intercomunicación con la comunidad educativa.
- Brindar talleres para hablar en público y contar con mayores hábitos de lectura, con el fin de fortalecer la capacidad comunicacional de los docentes.

## VII. REFERENCIAS

- Abanto, S. (2017). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una Institución de Salud pública de Sullana. Trujillo.
- Alfaro, R. e. (2012). satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Lima.
- Betanzos, N. P. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de psicología del trabajo y de la organización, 22.
- Chiavenato, I. (2012). Introducción a la Teoría General de la Administración. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). Teoría General de la Administración. México: Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V.
- Cruz, P. (2016). Compromiso organizacional y su relación con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión. Trujillo.
- Figueroba, A. (s/f). La teoría de las Motivaciones de David Mc Clelland. Psicología y Mente.
- Gallardo, N., & Sandoval, M. (2014). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada. Concepción.
- Gómez Sánchez, D., Recio Reyes, R. G., Avalos Sekeres, M. F., & González Ortiz, J. H. (2013). Satisfacción laboral y compromiso en las organizaciones de río verde, S.L.P. Río Verde.
- Haro, G. (2011). Drucker y la sociedad de las organizaciones. Enletradas, s.p.
- Huertas, Z. (2016). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU Lima, 2016. Lima.

- Mallet, L. (1995). Organización Formativa, coordinación y Motivación. Revista Europea Formación Profesional, 7.
- Mamani, & A. (2015). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en profesores de Instituciones Educativas Adventistas de la Ciudad de Arequipa- 2015. Arequipa.
- Marquina, C. (2011). Satisfacción Laboral y Compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. Lima.
- Merino, M. (2008). Nivel de Satisfacción de Trabajadores en empresas públicas y privadas de Lambayeque. Lambayeque.
- Minaya, M. (2014). Liderazgo Transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el Compromiso organizacional en la Institución Educativa N°5084"Carlo Previ Ca. Callao.
- Montoya, E. (2014). Validación de escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen de trabajadores de un Contact Center. Lima, Perú.
- Morales, M. V. (2012). Relación de la Satisfacción Laboral y Compromisos Organizacional en un Centro de Salud Privado.
- Niulvis, A. (2008). Satisfacción Laboral. Relación con el comportamiento organizacional. Matanzas Cuba: monografias . com.
- Pérez, J. (2013). La motivación como clave para desarrollar personas. Instituto Europeo de Posgrado, 8.
- Portilla, R. (2017). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental. Lima.
- Recursos humanos.com. (2015). economía y negocios. Homepag.
- Richard, K. (2015). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa Retailde Lima en 2014. Lima.

Rodríguez, A., Paz, M., & Lizana, J. &. (2011). Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena. Antofagasta/Chile: Redalyc.org.

Villafranca, C. (2010). Relación entre el Clima y Compromiso Organizacional en docentes de las Instituciones de Educación Inicial de la Red N°8 Callao. Callao.

## ANEXOS

### Anexo 1: Cuestionarios por variable CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado docente se le presenta un cuestionario sobre el compromiso organizacional, para lo cual le sugerimos que conteste con la verdad marcando con un aspa X según su criterio de valoración frente a cada pregunta indicada, considerando que el cuestionario es anónimo y cuya información contribuirá a mejorar el compromiso organizacional, el cual es parte de una investigación que se está ejecutando.

Excelente compromiso organizacional	4
Buen compromiso organizacional	3
Regular compromiso organizacional	2
Mal compromiso organizacional	1

Ítems	Escala			
	1	2	3	4
<b><i>DIMENSIÓN: Afectiva</i></b>				
1. Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi I.E.				
2. Esta IE. Tiene un gran significado para mí.				
3. Me siento como parte de la IE.				
4. Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas.				
5. Disfruto hablando de mi IE. Con gente que no pertenece a ella				
6. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta IE.				
<b><i>DIMENSIÓN: Continuidad</i></b>				
7. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta IE. Es porque no tengo otra opción.				
8. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual o mejor, como para considerar la posibilidad de dejar esta IE.				
9. • Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi IE, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí				
10. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi IE, incluso si quisiera hacerlo.				
11. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi IE.				



<b>DIMENSION: Normativa</b>				
12. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta IE. Es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.				
13. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi IE.				
14. Me sentiría culpable si dejase ahora mi IE, considerando todo lo que me ha dado.				
15. Ahora mismo no abandonaría mi IE, porque me siento obligado con toda su gente				
16. Esta IE. se merece mi lealtad				
17. Creo que le debo mucho a esta IE.				

## CUESTIONARIO PARA MEDIR SATISFACCION LABORAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones.

Muy insatisfecho	MI
Insatisfecho	IN
Satisfacción promedio	SP
Satisfechos	S

N°	ITEMS	VALORACION			
		MI	IN	SP	S
<b>DIMENSION: Significación de la tarea</b>					
01	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.				
02	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
03	Me siento útil con la labor que realizo				
04	Me disgusta mi horario.				
05	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.				
06	El horario de trabajo me resulta incómodo.				
07	Me gusta el trabajo que realizo.				
08	Me gusta la actividad que realizo				
<b>DIMENSION Condiciones de trabajo</b>					
09	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.				
10	El ambiente donde trabajo es confortable				
11	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				
12	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo				
13	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
<b>DIMENSION Reconocimiento personal y social</b>					
14	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa				
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando				
16	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo				

17	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				
18	Me complace los resultados de mi trabajo.				
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.				
20	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				
21	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.				
22	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.				
23	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo				
<b>DIMENSION Beneficios económicos</b>					
24	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.				
25	Me siento mal con lo que gano.				
26	El sueldo que tengo es bastante aceptable.				
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.				

**Anexo 2 Ficha técnica de instrumento y constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.**

**FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**1. Nombre del instrumento:** Cuestionario para medir el nivel de Compromiso Organizacional de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra, 2017

**2. Autores:**

Br. Gladys Maritza Esquerre Rebaza

Br. Marleni Noemi Ruiz Chávez

**3. Objetivo:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra, 2017

**4. Usuarios:** Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra

**5. Tiempo:** 45 minutos

**6. Procedimientos de aplicación:**

- El instrumento se repartirá a cada uno de Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra
- Las instrucciones del cuestionario serán leídas por cada uno de los colaboradores.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 45 minutos.
- El cuestionario es de aplicación personal.
- Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 4 puntos.

**7. Organización de ítems:**

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
<b>Afectiva</b>	- Lazo de identificación con la Institución Educativa	<b>1, 2</b>
	- Orgullo de pertenecer a la Institución Educativa	<b>3</b>
	- Compromiso de participación en actividades de la Institución Educativa	<b>4,5,6</b>
<b>Continuidad</b>	- Preocupación por mantenerse en el centro de labores	<b>7,8</b>
	- Inversión en tiempo, dinero y esfuerzo por la Institución Educativa	<b>9,10,11</b>
<b>Normativa</b>	- Sentimiento de lealtad al centro de labores	<b>12,13</b>
	- Sensación de deuda hacia la Institución Educativa	<b>14,15</b>

	- Coyuntura o premio valorado por el colaborador	<b>16,17</b>
--	--	--------------

## 8. Escala de Calificación:

### POR DIMENSIONES

<b>Afectiva</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
6	10	Mal compromiso organizacional
11	16	Regular compromiso organizacional
17	22	Buen compromiso organizacional
23	24	Excelente compromiso organizacional

<b>Continuidad</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
5	8	Mal compromiso organizacional
9	12	Regular compromiso organizacional
13	16	Buen compromiso organizacional
17	20	Excelente compromiso organizacional

<b>Normativa</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
6	10	Mal compromiso organizacional
11	16	Regular compromiso organizacional
17	22	Buen compromiso organizacional
23	24	Excelente compromiso organizacional

### NIVEL GENERAL

<b>NIVEL DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
17	33	Mal compromiso organizacional
34	48	Regular compromiso organizacional
49	64	Buen compromiso organizacional
65	68	Excelente compromiso organizacional

## FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL

1. **Nombre del instrumento:** ESCALA DE SATISFACCION LABORAL

2. **Autor:**

Br. Gladys Maritza Esquerre Rebaza

Br. Marleni Noemi Ruiz Chávez

**Objetivo:** Describir el nivel general de satisfacción hacia el trabajo

3. **Usuarios:** Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra

4. **Tiempo:** 30 minutos

5. **Procedimientos de aplicación:**

- El instrumento se repartirá a cada uno de Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra
- Las instrucciones del cuestionario serán leídas por cada uno de los colaboradores.
- El tiempo de desarrollo del cuestionario es de 30 minutos.
- El cuestionario es de aplicación personal.
- Para obtener el puntaje en cada dimensión se tendrá que multiplicar cada ítem por 4 puntos.

6. **Organización de ítems:**

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS
<b>Significación de la tarea</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Desarrollo Personal</li><li>- Logros Obtenidos</li><li>- Satisfacción Personal</li></ul>	<b>4,7,13,18,21,22,26</b>
<b>Condiciones de trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Horario Reglamentado</li><li>- Horas Extras</li></ul>	<b>1,8,12,15,17,20,23</b>
<b>Reconocimiento personal y social</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Valoración</li><li>- Disposición de los jefes</li><li>- Comprensión</li></ul>	<b>3,6,10,11,14,19,25,27</b>

<b>Beneficios económicos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de ingreso</li> <li>- Nivel de Satisfacción</li> <li>- Expectativas Económicas</li> </ul>	<b>2,5,9,16,24</b>
------------------------------	--	--------------------

## 7. Escala de Calificación:

### POR DIMENSIONES

<b>Significación de la tarea</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
8	15	Muy insatisfecho
16	23	Insatisfecho
24	29	Satisfacción promedio
30	32	Satisfechos

<b>Condiciones de trabajo</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
5	9	Muy insatisfecho
10	13	Insatisfecho
14	18	Satisfacción promedio
19	20	Satisfechos

<b>Reconocimiento personal y social</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
10	16	Muy insatisfecho
17	23	Insatisfecho
24	30	Satisfacción promedio
31	40	Satisfechos

<b>Beneficios económicos</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
4	7	Muy insatisfecho
8	10	Insatisfecho
11	14	Satisfacción promedio
15	16	Satisfechos

### ESCALA PARA EL NIVEL DE SATISFACCION LABORAL

<b>NIVEL DE SATISFACCION LABORAL</b>		
<b>MIN</b>	<b>MAX</b>	<b>ESCALA DE CALIFICACIÓN</b>
27	37	Muy insatisfecho
38	70	Insatisfecho
71	98	Satisfacción promedio
99	108	Satisfechos

**Anexo 3 Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio IN SITU.**

**“Año del Diálogo y la Reconciliación”**

Trujillo, 02 de febrero del 2018.

**Constancia**

El Director de la I.E.N 80829 "José Olaya" La Esperanza – Trujillo

Hace contar:

Que, las docentes:

- **Marleni Noemí Ruiz Chávez con DNI 19096537**
- **Gladys Maritza Esquerre Rebaza con DNI 18875105**

Realizaron la aplicación de instrumentos de evaluación de las variables de su proyecto de tesis titulado "El compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la I.E. 80829 "José Olaya" – La Esperanza – Trujillo", las mismas que a la vez utilizaron la técnica de la encuesta.

Se expide la presente solicitud de las interesadas:

Atentamente,



Jaime Emilio Vargas León  
DIRECTOR



## Anexo 4: Juicio de expertos de instrumentos

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

UBILCUS BUSTAHANTE JORGE PABLO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MG. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

**VALORACIÓN:**

MUY BUENO	<del>BUENO</del>	REGULAR	MALO
-----------	------------------	---------	------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 48121811

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

**DIRIGIDO:** Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

UBILLU BUSTAMANTE JORGE PABLO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MG. INVESTIGADOR Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

  
\_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

DNI: 18121811

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** "Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

UBILLUS BUSTAMANTE JORGE PABLO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MG. INVESTIGACION Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

**VALORACIÓN:**

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18121811

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

**DIRIGIDO:** Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

UBILLUS BUSTAMANTE JORGE PABLO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MG. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 18121811

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

### APellidos y Nombres del Evaluador:

SANCHEZ ROJAS BETTY LUCIA SOLEDAD

### Grado Académico del Evaluador:

MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

### VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------

  
\_\_\_\_\_

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17880716

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

**DIRIGIDO:** Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

SANCHEZ ROJAS BETTY LUCIA SOLEDAD

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAESTRIA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17880716

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

**DIRIGIDO:** Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

SANCHEZ ROSAS BETTY LUCIA SOLEDAD

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17880716

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** "Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017"

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

SANCHEZ ROJAS BETTY LUCÍA SOLEDAD

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAESTRIA EN PSICOLOGIA EDUCATIVA

**VALORACIÓN:**

MUY BUENO	<del>BUENO</del>	REGULAR	MALO
-----------	------------------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17880716



## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

**DIRIGIDO:** Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

VARGAS LEON JAIME EMILIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MIG- DOBENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado



**FIRMA DEL EVALUADOR**

DNI: 17867046

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recurro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Compromiso Organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VARGAS LEON JAIME EMIHO

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAG. DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

### VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17867046

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### ESTIMADO DR/MG:

Soy estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la "Universidad César Vallejo" y actualmente me encuentro en proceso de comprobar los objetivos del trabajo de investigación que estoy realizando.

Conocedora de su amplio espíritu de colaboración y su profesionalismo, respecto al tema que estoy evaluando, recorro a su usted a fin de que pueda apoyarme como experto en este caso.

Agradezco de antemano esta valiosa colaboración que permitirá lograr la calidad de la investigación.

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** "Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017"

### APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VARGAS LEON JAIKE EMILIO

### GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MG. DOLENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

### VALORACIÓN:

MUY BUENO	BUENO	REGULAR	MALO
-----------	-------	---------	------



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI: 17867046

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario para medir el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra.

**OBJETIVO:** Determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra-Trujillo-2017

**DIRIGIDO:** Colaboradores de la Institución Educativa N° 80829 José Olaya Balandra

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

VARGAS LEÓN JAIME EMILIO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MG. DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

**VALORACIÓN:**

Adecuado

No adecuado



**FIRMA DEL EVALUADOR**

DNI: 17867046

## Anexo 5: Base de datos de prueba piloto de instrumentos

### Base de datos prueba piloto compromiso organizacional

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	C1	C2	C3	C4	C5	N1	N2	N3	N4	N5	N6
1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	1
2	3	4	2	3	1	2	4	2	1	1	2	1	2	2	3	2	1
3	1	4	1	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	3
4	1	2	2	2	4	2	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2
5	2	2	1	2	3	1	2	1	4	1	1	3	1	1	2	1	2
6	2	3	4	1	2	4	1	4	2	3	4	1	4	4	1	4	3
7	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	1	2	3
8	3	2	3	2	3	3	1	3	3	2	3	3	3	3	1	3	2
9	2	3	3	1	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4
10	4	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	2	4	4	3	4	4
11	3	1	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3

### Base de datos prueba piloto satisfacción laboral

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	C1	C2	C3	C4	C5	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	B
1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	3	3	2	1	2	1	1	2	1	2	1
2	3	4	4	3	1	2	4	2	1	1	2	1	1	3	3	1	1	3	2	2	3	2	3	2
3	1	4	1	3	1	3	3	4	1	3	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1
4	1	2	3	2	4	1	1	1	3	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2
5	2	2	1	2	3	2	2	3	4	1	1	3	1	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1
6	2	3	2	1	2	3	1	3	2	3	4	1	1	4	1	2	3	2	4	4	2	4	2	4
7	2	1	1	2	3	2	3	1	1	2	2	3	4	4	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2
8	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3
9	2	3	2	1	4	3	4	3	4	4	3	4	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	2	3
10	4	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	1	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	3	4	2	4	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4

## Anexo 6: Base de datos de encuesta de satisfacción laboral

	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	C1	C2	C3	C4	C5	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	B1	B2	B3	B4
1	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2
2	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1
3	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3
4	2	2	2	1	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	4	2	4	1	4	4	1	4
5	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	4	1	3	3	3
6	3	4	3	1	4	1	3	1	1	3	2	1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	4	4	2	2
7	3	2	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	4	2	4	4	3	4	1	2
8	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	2	3	1	2	1
9	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	4	2	4	2
10	3	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	3	3	3
11	1	1	3	1	1	1	3	3	3	2	3	1	1	1	1	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	3

1 2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	
1 3	3	3	1	1	1	2	2	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	
1 4	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	
1 5	3	2	3	2	1	2	3	3	3	1	2	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1 6	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	2	2	3	3	4	2	2	
1 7	3	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2
1 8	3	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	4	1
1 9	3	3	3	1	1	1	3	1	1	4	2	1	5	1	1	4	2	1	2	4	2	1	4	3	4	3	2
2 0	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	1	3	3	3	1	2
2 1	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	4
2 2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	4	2	1	2
2 3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2
2 4	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	2
2 5	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	2	3	
2 6	1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	4	2	2	4
2 7	3	3	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	1	2	1	2	2	1	3	1	3	3	1	1	2	1
2 8	3	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	1	2
2 9	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	2	1	1	2	3
3 0	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	3	4	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4
3 1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	1	3	3	3	1	1
3 2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3
3 3	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	2
3 4	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	1	2
3 5	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	4	3	1	4	4	
3 6	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
3 7	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	4	3	3	3	1	2

38	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	
39	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	
40	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	
41	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	
42	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	3	1	2	1	
43	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	
44	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	2	
45	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	
46	1	1	1	1	1	2	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	4	2	2	4	4	2	1	2	
47	3	3	3	1	1	1	3	3	1	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	2	2	2	2	
48	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	3	1	1	2	2	2	4	3	3	3	1	2	
49	1	1	3	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	3	2	3	1	2	3	
50	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	
51	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	2	2	2	4	3	3	3	1	2	
52	1	1	3	1	1	1	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	2	2	3	1	2	3	
53	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	3	3	1	1	1	2	1	2	1	2	4	2	4	2	4	2	
54	3	2	3	2	1	1	3	2	3	1	2	2	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	2	
55	1	1	3	1	1	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	3	
56	1	1	1	1	1	2	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2
57	3	3	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	2	2	2	
58	3	2	3	2	1	3	3	3	3	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	
59	3	3	3	1	1	4	3	1	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	
60	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	2	3	3	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	3	1	2	
61	3	3	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	2	2	2	2	
62	3	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2	2	2	1	1	3	2	1	2	

### Anexo 7: Base de datos de encuesta de compromiso organizacional

	A1	A2	A3	A4	A5	A6	C1	C2	C3	C4	C5	N1	N2	N3	N4	N5	N6
1	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
3	3	2	3	2	1	3	1	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1
4	3	3	3	3	3	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	3
5	2	3	1	3	3	3	2	1	1	1	1	3	1	2	2	3	3
6	3	2	3	2	2	1	2	3	1	4	1	3	4	2	3	3	2
7	2	2	2	2	2	2	1	1	4	3	2	4	1	2	3	2	4
8	3	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1
9	3	3	3	3	3	3	1	2	1	2	1	3	3	1	1	1	3
#	2	3	1	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	4	1	1	1
#	3	2	3	2	2	1	2	3	3	2	4	3	1	1	1	1	2
#	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1
#	3	2	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	3	2
#	3	2	3	2	2	1	2	1	1	3	1	4	1	1	4	2	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1
#	3	2	3	2	1	1	1	2	1	3	1	1	3	3	2	1	1
#	3	2	3	2	2	1	1	1	1	3	1	3	2	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
#	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	1	3	4	4	2	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
#	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	1	1	1	2	3	1	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
#	3	2	3	2	1	3	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1
#	3	2	1	1	2	1	1	3	1	3	1	3	1	2	2	1	2
#	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
#	3	2	3	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	2	3	3	2
#	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	1
#	3	2	3	1	2	1	2	3	1	3	1	3	3	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
#	3	2	3	2	2	1	2	3	1	1	2	3	1	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
#	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1
#	3	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1
#	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
#	3	2	3	2	1	3	1	2	1	3	3	1	4	1	2	1	3
#	3	2	3	2	2	1	2	3	1	3	1	3	1	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
#	3	2	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	3	1	3	1	1



#	3	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	2	3
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
#	3	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	3	3	3	1	1
#	3	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	4	3	2	4
#	3	2	3	2	2	1	2	3	1	4	1	1	1	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
#	3	2	3	2	2	1	2	3	2	4	2	3	1	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
#	3	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	2	3	3	1	1
#	3	2	3	2	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1
#	3	2	3	2	1	3	3	2	1	1	1	2	3	3	3	1	1
#	3	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	3	3	3	2
#	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	1
#	3	2	3	2	1	3	1	2	1	3	1	1	3	3	3	1	1
#	3	3	1	3	3	1	2	1	1	2	2	4	1	1	1	3	3
#	2	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	3	1	1	2	3	1
#	3	3	1	2	1	2	2	3	1	2	1	3	3	1	3	1	3
#	3	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	2	1	2	2	3
#	3	4	1	2	2	2	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	1
#	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	3	3	2