



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes
de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora,
Trujillo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Zavaleta Flores, Flor Marina (orcid.org/0009-0003-3600-5460)

ASESORES:

Mg. Villacorta Valencia, Henry (orcid.org/0000-0002-2982-3444)

Mg. Pereda Guanilo, Victor Ivan (orcid.org/0000-0001-8964-9938)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi madre que fue el motivo e impulso para salir adelante y cumplir con esta meta trazada.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme la oportunidad de seguir adelante y no desfallecer.

A mi madre que fue mi inspiración y motivo para continuar con este trabajo.

A mis hermanos y colegas quienes me han brindado su apoyo para la culminación de este trabajo.

A todos ustedes. Gracias.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VILLACORTA VALENCIA HENRY, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023", cuyo autor es ZAVALETA FLORES FLOR MARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VILLACORTA VALENCIA HENRY DNI: 17860116 ORCID: 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 14-08-2023 21:23:40

Código documento Trilce: TRI - 0637444



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ZAVALETA FLORES FLOR MARINA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
FLOR MARINA ZAVALETA FLORES DNI: 18155863 ORCID: 0009-0003-3600-5460	Firmado electrónicamente por: FZAVALETAF el 02-08- 2023 22:02:05

Código documento Trilce: TRI - 0637461

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad de la autora	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y Operacionalización	15
3.3 Población, muestra, unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5 Procedimiento.....	19
3.6 Métodos de análisis de datos.....	20
3.7 Aspectos éticos.....	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	55

Índice de tablas

Tabla 1 Distribución de los colaboradores pedagógicos.....	17
Tabla 2 Interpretación de los coeficientes de correlación.....	20
Tabla 3 Niveles alcanzados en la satisfacción laboral de docentes con sus Dimensiones	22
Tabla 4 Niveles alcanzados en el compromiso organizacional de docentes con sus dimensiones	25
Tabla 5 Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de satisfacción laboral con el compromiso organizacional.....	27
Tabla 6 Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de satisfacción laboral con sus dimensiones	28
Tabla 7 Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de compromiso organizacional con sus dimensiones	28
Tabla 8 Niveles alcanzados por la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes	29
Tabla 9 Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional	30
Tabla 10 Niveles alcanzados por el compromiso afectivo con la satisfacción laboral	32
Tabla 11 Correlación del compromiso afectivo con la satisfacción laboral	31
Tabla 12 Niveles alcanzados por el compromiso normativo con la satisfacción laboral	33
Tabla 13 Correlación del compromiso normativo con la satisfacción laboral	33
Tabla 14 Niveles alcanzados por el compromiso de continuidad con la satisfacción laboral	34
Tabla 15 Correlación de la dimensión compromiso de continuidad con la variable satisfacción laboral	34

Índice de figuras

Figura 1 Diseño correlacional.....	15
Figura 2 Niveles alcanzados en la satisfacción laboral de docentes con sus dimensiones	24
Figura 3 Niveles alcanzados en el compromiso organizacional de docentes con sus dimensiones	26

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023. Para este estudio se contó con una muestra de 25 docentes, es una investigación básica de diseño no experimental correlacional y de corte transversal, aplicándose dos cuestionarios para la recolección, en primer lugar, el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo y, en segundo lugar, el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen, en donde los instrumentos a tomar en cuenta obtuvieron una confiabilidad con una Alfa de Cronbach mayor a 0,7.

Los resultados mostraron que el 24% de docentes calificaron la variable satisfacción laboral como alto, el 60% como medio y el 16% restante como bajo y en la variable compromiso organizacional, el 28% manifestaron un nivel alto, el 60% un nivel medio y finalmente, el 12% un nivel bajo. Probándose al obtener una probabilidad de ($p=0,004$), la existencia de una relación significativa entre las variables antes mencionadas y el resultado del coeficiente de correlación de Pearson fue una relación directa de regular intensidad ($r=0,554$); observando la existencia de correlación significativa media.

Palabras clave: Satisfacción, laboral, compromiso, organizacional, docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment in secondary school teachers of an educational institution in Florencia de Mora, Trujillo, 2023. For this study there was a sample of 25 teachers, it is a basic research of non-experimental correlational and cross-sectional design, applying two questionnaires for the collection, firstly, the Sonia Palma Carrillo job satisfaction questionnaire and, secondly, the Meyer and Allen organizational commitment questionnaire, where the instruments to be taken into account obtained a reliability with a Cronbach's Alpha greater than 0.7.

The results showed that 24% of teachers rated the job satisfaction variable as high, 60% as medium and the remaining 16% as low, and in the organizational commitment variable, 28% expressed a high level, 60% a medium level and finally, 12% a low level. The existence of a significant relationship between the variables mentioned above was proved by obtaining a probability of ($p=0.004$) and the result of Pearson's correlation coefficient was a direct relationship of regular intensity ($r=0.554$); observing the existence of a medium significant correlation.

Keywords: Satisfaction, labor, commitment, organizational, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral ha sido considerada en estos últimos tiempos de la civilización humana como un punto importante a considerar dentro del comportamiento organizacional a estudiar en estos principios del siglo XXI, puesto que en este mundo globalizado en el que se vive actualmente, se tienen como una razón importante para interesarse por la satisfacción laboral, al igual que el comprender como es la utilidad de la estructura organizativa, como el compromiso organizacional. Entonces, podemos considerar en estos tiempos a la satisfacción laboral como el aspecto anímico mostrado por una persona, por lo que se refiere a, que es lo que siente un individuo en relación a su trabajo. Por otro lado, el compromiso organizacional eleva la producción por parte de los obreros en términos de calidad, conocimiento y aceptación de la carga del trabajo asignado (Bernal, 2021). De hecho, son los trabajadores que se involucran en el crecimiento de la institución por iniciativa propia, principalmente aceptando su rol que debe desempeñar dentro de la entidad.

Actualmente, los maestros de las instituciones educativas que por convicción personal y vocación deben estar comprometidos en la organización de su institución o centros de trabajo para la eficacia de la institución educativa; buscando la continuidad, la productividad, el dinamismo y la aptitud de competitividad dentro de la comunidad educativa, puesto que los maestros perciben satisfacción por la consideración del quehacer diario que realizan y especialmente por el compromiso perseverante que tienen con sus estudiantes, que es lo que más le satisface a un docente, el compartir experiencias con sus estudiantes y el estar siempre en contacto con ello.

En tanto, a nivel internacional, la UNESCO (2005) en alianza con la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y la IE (Internacional de la Educación) tienen uno de los proyectos mundiales emblemáticos que se orienta al mejoramiento del estatus de la profesión docente. Es decir, encauza a brindar buenas condiciones al trabajador no solo en parte salarial sino en la calidad de vida del maestro, en la parte afectiva, emocional y humana que contribuyan a un buen desempeño profesional. Es decir, hacer sentir que lo que está haciendo es de manera justa y decorosa y por ende se debe desempeñar dentro de un ambiente

agradable y se resalte su destacada labor como un gran profesional que se desenvuelve en la docencia y se le considere como tal, tratando de mejorar su estatus dentro de la ardua tarea que realiza, ya que es considerado el punto clave en los cambios que la educación pretende. Hay que destacar que la labor del docente es dificultosa, pero da muchas satisfacciones.

En el Perú, en el Marco del Buen Desempeño Docente en el dominio IV: Hace referencia a la consideración metódica que tiene el docente de su experiencia educativa, la de sus compañeros de trabajo, la labor grupal, la contribución y su aportación en acciones educativas que son parte de su desarrollo profesional (MINEDU 2019). Efectivamente, la labor del docente le permite tener una satisfacción de autorrealización y crecimiento personal en bien de la tranquilidad y las percepciones de los docentes. De aquí la trascendencia de estudio sobre la correlación a encontrarse entre las variables de estudio, por lo que se refiere a los efectos y emociones que tienen los docentes hacia su trabajo y, por otro lado, el involucramiento y disposición del personal, es decir, el compromiso organizacional que tienen cada docente para conseguir los resultados esperados.

Por todo lo expuesto, la formulación del problema de estudio se expresará, de este modo: ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023?

Esta investigación se corrobora y se basa en las teorías, como: La conjetura de los dos componentes o teoría de motivación de Herzberg, sustenta que hay dos factores que deben tener en cuenta, como el factor de higiene que son aquellos ambientes que teniéndolos no nos inspira incentivo, pero su desaparición si suscita descontento y el factor motivacional tiene que ver con el comportamiento de las personas. (Herzberg 1959, citado por Madero 2019). Es sobre la base de esta concepción teórica, que Palma (2005), propone su modelo teórico de satisfacción laboral y considera siete dimensiones, constando con treinta y seis ítems.

Por otra parte, se considerará las tres dimensiones del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997), las cuales son: afectivas, de continuidad y normativa. Constando con dieciocho ítems. Este estudio generará y permitirá resultados que se obtendrán de la investigación y se tomarán en cuenta como cimiento de referencias fehacientes que beneficiarían a los directivos y/o jefes a

elegir decisiones correctas tomando en cuenta las conclusiones y recomendaciones que se relacionen con el estudio propuesto. Por último, en la fundamentación social, las conclusiones a obtener ayudarán a solucionar posturas semejantes.

De igual forma, los objetivos que se plantearon en el presente trabajo se manifiesta de la siguiente manera: Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023; y los objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, Determina la relación que existe entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, Determinar la relación entre satisfacción laboral con la dimensión compromiso de continuidad en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

En cuanto a, las hipótesis que se desprende de esta investigación son las siguientes: La hipótesis general se expresa, así: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023. Del mismo modo, las hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso de continuidad en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Los precedentes considerados en este trabajo de investigación, así como las teorías, los enfoques conceptuales relacionados al tema de indagación, se estimaron precedentes internacionales, tal como la investigación de Seid y Negassa (2019) en su indagación considero establecer el nivel de responsabilidad de los docentes de la identidad. Consideraron como muestra un muestreo estratificado, a 242 participantes. Aplico dos cuestionarios, obtenido como resultados en el nivel de confiabilidad 0,79 significando que los maestros tuvieron un nivel promedio de compromiso organizacional. Concluyeron, la existencia moderada del compromiso organizacional entre los maestros de la universidad, considerando que se encuentran envueltos en su trabajo, son aquellos que dan por su institución una inversión emocional, mental y física. Identificándose a través del empeño que puede dar en su labor diaria con sus estudiantes.

Habib (2020) en su estudio que concluyo que el involucramiento de los maestros en su trabajo va depender del compromiso de como realicen su labor y tuvo como fin establecer la correlación entre el compromiso organizacional y el agotamiento profesional del profesor de secundaria. Se consideró una muestra de 200 profesores de secundaria al azar. En su estudio concluyó de acuerdo a sus resultados que hay un efecto positivo significativo correlacional producido entre las variables en los profesores de secundaria lo cual se reflejó en el valor obtenido de $r=0,40$. Finalmente, en su indagación recomendó que, se debe realizar talleres, programas y cursos dirigidos al maestro para minorar el síndrome de agotamiento laboral en los maestros.

Pedraza (2020) en su investigación el método que determino en su estudio tuvo un planteamiento cuantitativo. Se empleó cuatro cuestionarios a una muestra constituida por 84 encuestados. En los indicadores alfa de Cronbach y la fiabilidad compuesta, ambos obtuvieron 0,70. Llegó a la conclusión que los diseños de sus prácticas de procedimientos para con el personal consideren políticas que ayuden a dinamizar las habilidades de sus trabajadores para mejorar su desempeño educativo.

Setyo, Wullur y Werang (2020) realizaron el estudio en profesores de escuela primaria católica de Merauke, Indonesia, plantearon como objetivo

establecer si hay correlación entre las variables de estudio de los católicos maestros de primaria de Merauke, Indonesia. La importancia de la indagación realizada por Setyo y Werang concluye que los directores deben fomentar el compromiso de los profesores para lograr una buena educación y se empiece apropiadamente. En esta indagación se efectuó un estudio básico, de enfoque cuantitativo, el recojo de información se desarrolló mediante dos formularios que se aplicó a 157 profesores que constituyeron la muestra. Concluyeron, que el estudio mostró un efecto positivo y significativo entre las dos variables encuestadas están significativamente correlacionadas positivamente.

Lima y Allida (2021) realizaron su investigación con los empleados de una institución en el noroeste de Haití. Realizaron un encauzamiento cuantitativo, de carácter básico. Utilizaron dos cuestionarios para recopilar datos de 55 empleados. Obtuvieron un nivel moderado de satisfacción laboral y alto nivel de permanencia y compromiso normativo entre las personas que laboran en esta entidad. Asimismo, se finiquitó con la fuerte relación positiva entre las variables de estudio, sintiéndose el trabajador satisfecho por la tarea que realiza, tomando consciencia que la tarea que realiza es importante en su organización, reflejándose en los siguientes resultados: $r= 0,671$ y $p= 0,000$. Finalmente, en su indagación recomendaron que, se tome mayor atención a los causantes que influyen desfavorablemente a la motivación extrínseca e intrínseca de los trabajadores y poder fomentar el mayor empeño y fidelidad que puedan manifestar los maestros.

Ludeña y Diaz (2021) en su indagación consideraron como fin encontrar la relación entre las variables como la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una institución. Su investigación tuvo un enfoque cuantitativo, elaboraron dos instrumentos de recojo de información que aplicaron a 80 docentes. En su estudio concluyeron de acuerdo a sus resultados que, los maestros que se sienten satisfechos con su trabajo en el ambiente que les brinda la institución educativa se sentirán con el ánimo de participar en los objetivos organizacionales de la entidad en la que laboran.

En cuanto, a los precedentes nacionales se encontró las siguientes: Chunga (2017) su indagación estuvo encaminada con una perspectiva cuantitativa de tipo básico considerado para dicha investigación a una muestra de 110 profesores.

Metodológicamente considero como recurso para la indagación dos instrumentos para aplicar, en este caso se consideró cuestionarios para obtener datos sobre el estudio. Finalmente, termina corroborando que si hay una relación positiva alta. Recomendando en su indagación que, se debe incentivar a los maestros para que realicen un trabajo comprometido y por ende tenga satisfacción en la realización de su trabajo, revalorar las acciones que realizan los maestros, brindándoles las comodidades necesarias para sentirse a gusto en su ámbito de trabajo y se inmiscuya más en la organización institucional para beneficio y éxito de la entidad educativa.

Chuquisengo (2018) su indagación tuvo un enfoque cuantitativo de modo básico, considerando a 80 profesores a los cuales se le aplico dos cuestionarios. Concluyo que la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores se relaciona directamente con el resultado obtenido de $Rho=0,753$ y significativamente con el resultado obtenido de $p=0,000$. Finalmente, en su indagación recomendó que, se debe motivar y reconocer el trabajo diario que realiza los maestros en su institución. Hacer sentir al maestro que en la entidad donde labora es un lugar donde las experiencias profesionales que imparte son muy productivas y provechosas para todos los agentes que están inmersos en la organización institucional.

Chiara (2018) considero en su indagación un enfoque cuantitativo de modo básico, considerando a 80 profesores a los cuales se le aplico dos cuestionarios. Luego, concluyó que sus variables de estudio, si se relaciona directamente con el resultado obtenido de $Rho=0.712$ y significativamente con el resultado obtenido de $p=0,000$.

Estrada y Gallegos (2021) en su investigación consideraron a 185 profesores como muestra encaminando su indagación básica con un enfoque cuantitativo. Concluyeron que existe una relación directa y significativamente entre las variables de su investigación, obteniendo los resultados respectivamente $rs=0,539$ y $p=0,000 < 0,05$. Finalmente, en su indagación recomendaron que, se realice incentivos ya sea salariales o brindando las condiciones favorables a los maestros para que realicen sus actividades en un alto nivel de calidad educativa.

Es decir, darles las herramientas necesarias y el confort necesario para ejercer su trabajo de la mejor manera posible.

Graus (2023) en su investigación considero un enfoque cuantitativo y como muestra considero a 41 profesores encaminando su indagación de tipo básico. Usó el cuestionario de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen. En sus resultados obtuvo una probabilidad de ($p=0,006$). Concluyo en su investigación que, existe una relación directa media entre las variables. Finalmente, en su indagación recomendó que, se motive y valore a los maestros comprometiéndolos en temas referente a la administración de la institución y establecer lazos afectivos entre los miembros de la institución para abrigar el sentimiento de orgullo de trabajar en la institución. En tal sentido, realizar un ambiente de camaradería entre los agentes de la educación de dicha entidad e involucrarlos en los aspectos administrativos para dar sus opiniones sobre las acciones que marquen una nueva etapa en la organización educativa para el bienestar de los estudiantes.

En cuanto, a los antecedentes locales se encontró las siguientes: Esquerre y Ruiz (2017) quienes emplearon un enfoque cuantitativo de tipo básico. Aplicó dos cuestionarios a la muestra compuesta por 62 colaboradores, un cuestionario es sobre la satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer & Allen. Obtuvieron los siguientes datos: en el compromiso organizacional se obtuvo 53,23% y el 46,77% indican un regular compromiso organizacional; en satisfacción laboral obtuvieron un 98% muy satisfactorio y el 2% un nivel medio de satisfacción laboral. Concluyeron que, si existe una correspondencia directa altamente relevante entre las variables de positiva media. Finalmente, en su indagación recomendaron realizar actividades de motivación y mejorar las comunicaciones con los demás a través del desarrollo de talleres para mejorar la aptitud comunicacional de los maestros. Identificando que lo que falta en la institución es la comunicación asertiva y la manera del trato entre los integrantes de la entidad para sobrellevar las diferentes actividades a desarrollar en su institución, surgiendo la necesidad de realizar talleres que conlleven a mejorar el intercambio de sentimientos u opiniones a través del habla, escritura o señales.

Cabanillas (2018) conto con una muestra de 100 colaboradores. Empleó un enfoque cuantitativo y descriptivo, utilizo dos cuestionarios, uno referente a la satisfacción laboral S21/26 (Maliá y Peiró, 1990) y la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991) para evaluar las variables de análisis. Finalmente, en su indagación recomendó que, se desarrolle programas de intervenciones sobre satisfacción laboral en instituciones con el propósito de identificar las acciones a poner en práctica para mejorar el rendimiento y compromiso por parte del trabajado en realizar su labor diaria y continuar con estudios referente a las variables de indagación propuestas en esta investigación. Por consiguiente, propone se realice indagaciones perennes en instituciones hasta encontrar los hechos más fehacientes sobre cómo logra la satisfacción plena de los trabajadores en su entidad y que acciones serían las más adecuadas para aplicarlas y obtener los resultados que todos deseamos, el obtener un trabajador productivo y contento en su ámbito de trabajo.

Izquierdo & Zapata (2019) consideraron como muestra a 259 profesionales de la salud. Encaminando su indagación con un enfoque cuantitativo y con diseño correlacional descriptivo. Utilizaron dos cuestionarios uno referente a la satisfacción laboral S21/26 (Maliá y Peiró, 1990) y la escala de compromiso organizacional (Meyer y Allen, 1991). En su indagación recomendaron realizar otras investigaciones donde intervengan variables con referencia a sociodemográficas y también recomienda efectuar el análisis psicométrico en información correlacional de futuros trabajos de investigación. Es decir, sugieren considerar en futuros trabajos la edad, sexo, nacionalidad, profesión, estado civil, nivel educativo, etc., en referencia al trabajo realizado por Izquierdo & Zapata.

Curo (2020) en la indagación se consideró una muestra de 40 trabajadores enmarcado en un enfoque cuantitativo, utilizó dos cuestionarios, uno referente a la Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Sonia Palma Carrillo y el cuestionario de compromiso organizacional de Figueroa de la Peña César (2016). Concluyó que, si hubo una correlación significativa entre las variables de análisis. En su indagación recomendó se realicen capacitaciones a los trabajadores referente al compromiso laboral para que se motiven a los trabajadores para lograr de esta manera en los trabadores un mejor desempeño en su labor, logrando así las metas trazadas por

parte de la institución. Con esta recomendación Curo nos invita a no olvidar a los trabajadores y no solo verlos como obreros sino como personas que tienen sentimientos y que necesitan la atención a sus necesidades en su lugar de trabajo y brindarles la motivación necesaria a través de talleres que se programen en la entidad y se logre las metas trazadas.

A continuación, se indican las teorías y enfoques conceptuales donde se encuadra la indagación, para ello se empieza con las definiciones sobre la satisfacción laboral.

Según Griffin, Phillips & Gully (2017) considera a la satisfacción laboral como una situación indispensable que todo ser humano siente y refleja con sus actitudes, con su ánimo y disposición emocional hacia su faena.

Según Fritzsche y Parrish (2005, citado por Pujol y Dabos 2018), considera como un sentimiento en el cual los trabajadores analizan el nivel del gusto por su faena.

Según Weiss (2002, citado por Pujol y Dabos 2018), quien sostuvo que los individuos analizan, discernen, distinguen entre lo bueno o malo de la realización o desarrollo de su trabajo.

Según Herzberg (1954), en su Teoría de la Motivación, considera que el bienestar laboral se genera por los factores intrínsecos (Factores motivacionales), estos factores se centran en el contenido del trabajo. Y, por otro lado, la insatisfacción laboral se genera por los factores extrínsecos (Factores higiénicos), estos factores higiénicos o insatisfactorios, que se encargan del ambiente externo. Todo esto significa que la satisfacción de una persona aumenta con los factores de motivación y si faltan factores de higiene causarían la insatisfacción en el individuo. La teoría de Herzberg ayudó a la rehabilitación de plazas de trabajo y dar la significación de la motivación en el ambiente profesional, dando de esta manera una contribución muy importante para que el individuo pueda conocer sus capacidades de aceptación en referencia a su entorno laboral y se dé cabida a los sentimientos que tiene el trabajador con y dentro de su ámbito laboral. También, se considera que el trabajador debe tener muy en cuenta el sentido de las relaciones interpersonales y el autoconocimiento de cada uno para relacionarse de una manera asertiva con sus demás compañeros de trabajo y tener muy en cuenta que

la motivación intrínseca nace del interés de cada trabajador, el cómo desarrollar su labor diaria, a pesar de las adversidades que se puedan estar pasando en su entidad o institución.

Según Abraham Maslow (1954, citado por Quintero, 2011), en su teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas, habla que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades humanas que se orienta hacia el interior de la persona, pero Herzberg basa su teoría en el ámbito externo y el trabajo del individuo y se orienta hacia el exterior, entonces, la teoría de Maslow habla de las necesidades que se deben satisfacer para motivar a un individuo, en cambio la teoría de Herzberg habla de las causas de la satisfacción y la insatisfacción, por ello, la investigación considera a la teoría de Herzberg porque explica los factores que conducen a la motivación y la desmotivación y se relaciona más con el trabajo del individuo. A pesar de los años transcurridos la teoría de Herzberg ha aportado a varias generaciones con sus factores de motivación y que se siguen considerando hasta la actualidad en diversas investigaciones. Herzberg es un referente para abordar las variables en estudio que trata esta investigación y tiene que ver mucho en estos últimos tiempos, el encontrar las causas de la insatisfacción que sienten los trabajadores con todos los cambios que se están suscitando en nuestro planeta en estos últimos años.

Por su parte, Palma (2005), considera a la satisfacción laboral como la manera de sentirse el empleado en su trabajo, que percibe con claridad en su trabajo circunstancias relacionadas como el crecimiento personal y las compensaciones laborales. Asimismo, propone algunas dimensiones las cuales se considerarán en la presente investigación, como: i) Condiciones materiales o físicas; el trabajador debe contar con un ambiente confortable y digno para realizar su labor, al igual que contar con una infraestructura adecuada en el lugar donde se desenvuelva el trabajador. Es decir, brindar las facilidades para desarrollar su trabajo y realice su labor eficiente y eficazmente. ii) Beneficios laborales y/o remuneración; es la remuneración o recompensa que recibe los trabajadores por los servicios que prestan a una institución. Que puede ser el salario base, incentivo y/o las comisiones, así como cualquier otro beneficio del empleador. iii) Políticas administrativas; es el conjunto de políticas de administración, basadas en

principios, reglas, orientaciones y guías formuladas o asumidas por una organización. Las cuales deben ser cumplidas por los trabajadores dentro de la entidad. iv) Relaciones interpersonales; es el vínculo que existe entre los trabajadores de la institución basados en sentimientos, emociones, intereses, actividades sociales, entre otros. v) Desarrollo personal; es el transcurso de avance y desarrollo que nos socorre a reconocer nuestros verdaderos intereses y metas trazadas en su vida. Es la facultad humana de innovar en busca de ser más dichosos y completos. Son las acciones que toman los trabajadores de una organización para desarrollar sus destrezas y habilidades y de esta manera aumentar sus conexiones que se produce entre las personas. vi) Desempeño de tareas; es la creatividad, calidad, comprensión de situaciones y conocimiento que tiene el trabajador, esto quiere decir que el trabajador tiene la voluntad de cambiar, tener precaución a la hora de laborar, tener la capacidad de resolver problemas y considerar la experiencia del trabajador. vii) Relación con la autoridad; es el punto de vista del empleado que tiene en cuanto a la autoridad que dirige la institución, es decir, como es la correspondencia, el nexo, la concordancia que hay entre el trabajador y el jefe inmediato.

Por otro lado, según Robbins y Judge (2017) los factores de motivación; involucran sentimientos relacionados al crecimiento personal, que la motivación puede ser interna (motivación intrínseca) y externa es el comportamiento impulsado por recompensas o castigos externos en lugar de deseos internos (extrínseca).

Es preciso tener presente que un trabajador está satisfecho con su trabajo cuando cuenta con un ambiente laboral acogedor y cuando recibe un salario que le pueda satisfacer sus necesidades, también tener una buena correspondencia con su superior y compañeros de trabajo; y tratar en lo posible evitar producir una excesiva presión y estrés en los trabajadores.

A continuación, definiremos la segunda variable de estudio de esta indagación como es el compromiso organizacional, esta variable fue definida por diversos autores de la siguiente manera: Según Robbins (2017), determina al compromiso organizacional como la actitud en el que un funcionario se reconoce como parte de una entidad para logara sus metas y continuar conformando parte de la organización. Además, Castro (2010, citado por De la Cruz 2019), puntualiza

que el compromiso organizacional se considera como un panorama psicológico de afecto al lugar de trabajo que sienten los miembros de una organización, es decir, el lazo que los colaboradores tienen con la agrupación de la que integran, el sentirse orgulloso de su trabajo y ser exitoso; logrando de esta manera los objetivos trazados en la institución. También, el compromiso organizacional se interpreta como la forma de intervención del trabajador en las actividades de la entidad en la que labora, poniendo a flote su influencia y haciendo hincapié que debe cumplir con sus responsabilidades de acuerdo al cargo que ocupa en la institución para ser más productivos y sentirse que pertenece a la empresa en la que labora, considerándose como parte de la entidad para lograr las metas trazadas de la institución. Si un trabajador se siente bien con sus aportaciones y participación en la organización de la empresa producirá un trabajo de mayor calidad. (Marchalina, citado por Bernal 2021).

Según la Teoría de Mowday, Porter y Steers (1982), consideran al compromiso Organizacional como el impulso inherente de personalización de la persona con una concreta agrupación. Por lo que, la faceta actitudinal del comportamiento propuesto por los escritores da importancia a la lealtad y el esmero en bien de la institución, que en el comportamiento afectuoso. Los teóricos clasificaron sus enfoques, así: Enfoque afectivo-actitudinal, enfoque instrumental, enfoque sociológico y enfoque comportamental.

Según la Teoría de Meyer y Allen (1991), toman en cuenta que los aspectos actitudinales y comportamentales deberían tomarse de forma junta para deslindar el extenso espectro del comportamiento organizacional. Asimismo, consideran en el compromiso organizacional las tres dimensiones del compromiso, los cuales son: i) Compromiso afectivo; es el afecto emocional que un trabajador posee a la institución. ii) Compromiso de continuidad; Toma en cuenta la conexión entre los importes o pérdida obtenidas de la separación laboral que ocurre por la renuncia o el despido. Este compromiso va a depender del discernimiento que tienen el trabajador de la ausencia de alternativas de empleo. iii) Compromiso normativo; es el compromiso donde entra a tallar la lealtad y el cumplir con mi deber, en este compromiso el trabajador hace referencia a su apego a la institución y de seguir laborando en dicha institución.

De igual forma, varios autores definen a la dimensión compromiso organizacional de diferentes maneras, según Salvador y Sánchez (2018) menciona que los trabajadores involucrados emocionalmente, son aquellos trabajadores que difícilmente abandonarán a la organización o empresa porque se sienten bien trabajando en dicha institución, se sienten cómodos y dan más de sí en su trabajo para lograr las metas trazadas por la organización. Según Ramírez (2017) menciona que el compromiso de continuidad, estima los pro y contras de continuar o no con un trabajo, considerando que hay oportunidades de seguir trabajando en la misma empresa por estar a gusto, pero también hay la otra parte de que sea despedido o renuncie a su trabajo evaluando como se sentiría sin trabajar ya sea por uno u otro motivo. Para Robbins (2017) el compromiso normativo, es cumplir con su deber basado en la lealtad que tenga hacia su institución y por el cumplimiento y deber para permanecer en la organización.

Los trabajadores son leales a las instituciones que le brindan satisfacción de trabajar en un ambiente acogedor y sobrellevarse con sus compañeros de trabajo. Los trabajadores satisfechos lograrán producir mejor y realizar un trabajo efectivo y eficaz. (Black y La Venture, citado por Madero 2019).

En síntesis, las variables mencionadas influyen en todos los ámbitos de nuestra sociedad, y conocerlas aportarán en gran beneficio a las instituciones en planificar estrategias que incentiven en los trabajadores la productividad y el compromiso para con la institución para asistir al trabajo con una mejor actitud y realicen sus labores de la mejor manera.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de Investigación:

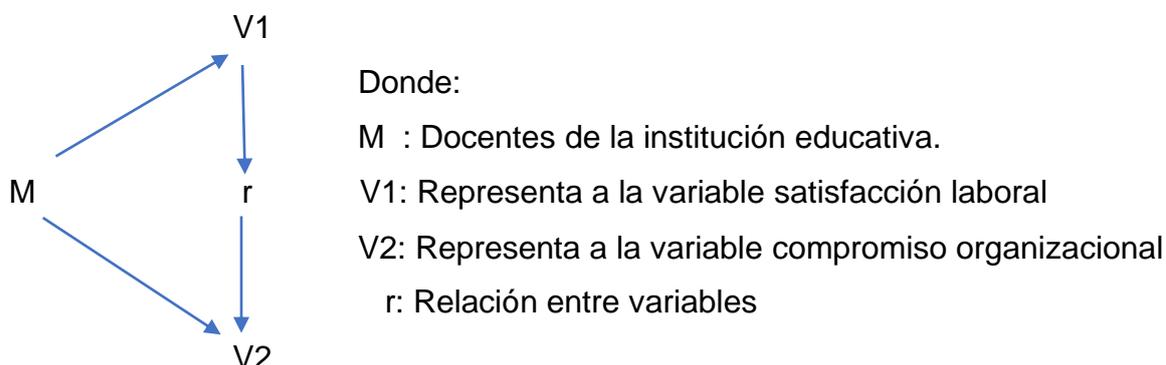
En la exploración a realizarse se presentó y se encaminó a través de un enfoque cuantitativo. En el cual se aprobó las hipótesis a través de un análisis estadístico. Se utilizó como instrumento el cuestionario derivado de la técnica de investigación que es la encuesta. A la muestra se aplicó dos cuestionarios y al obtener los datos elegidos por los profesores se ejecutó un análisis descriptivo de las dimensiones y un análisis correlacional presentando la información a través de tablas y diagrama de dispersión; organizando la información obtenida en tablas y gráficos (Hernández, 2014). Esta investigación estuvo enmarcada en una investigación básica, que es realizar trabajos experimentales o teóricos que se llevó a cabo fundamentalmente para obtener nuevos conocimientos sobre los fundamentos de fenómenos y hechos observables, sin intención de otorgarles ninguna aplicación o uso determinado (CONCYTEC, 2018). El investigar va a ayudar al ser humano a incentivar el pensamiento crítico, la creatividad y va a fortalecer el aprendizaje y convertirse en un ser curioso que den la iniciativa para indagar e investigar hechos observables en nuestra vida diaria, teniendo como herramienta a todo lo que nos rodea, sabiendo utilizar los recursos que nos brinda la naturaleza.

3.1.2 Diseño de investigación:

Se tomó como diseño no experimental, es decir, no se va a construir una situación, sin perder de vista contextos ya existentes, porque el investigador no realizará ningún tipo de intervención (interferencia), no hay un seguimiento y la información se recopiló de manera simultánea. En otras palabras, las variables de la investigación durante el enjuiciamiento y encausamiento de los datos de estudio no tendrán ninguna variación o adulteración alguna (Arias y Covinos, 2021) y es de corte transversal, porque se encontró puntos comunes entre las variables de estudio; ya que la obtención de datos se dio en una zona o sitio instaurado y en un plazo determinado (Bernal, 2018); y por ende será un diseño correlacional, pues pretenderá ayudar a determinar la guía y el ímpetu de la correlación estadística

entre las variables (Hernández, 2014) y la muestra fue estudiada en un momento dado.

Figura 1: Diseño correlacional



Fuente Elaboración propia

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Palma (2005), definió a la satisfacción laboral como una respuesta expresiva que nace al diferir contextos profesionales con las posibilidades afines con ese entorno. Es decir, la considera como el reconocimiento, el estado emocional del trabajador respecto a su institución y de la labor que desarrolla en dicha institución. Si los trabajadores sienten que su experiencia en la institución es positiva eso significa que el trabajador ha puesto su máximo potencial y, por otro lado, se sentirá orgulloso de haber formado parte de la entidad.

Definición operacional: Se empleó como instrumento el cuestionario de Sonia Palma Carrillo que consta de siete dimensiones para la variable satisfacción laboral, como: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y, por último, relación con la autoridad. Estas siete dimensiones consideradas encaminarán a la obtención de los datos y la información importante que se desea obtener con respecto a lo propuesto en esta indagación, considerando en la variable de satisfacción laboral, cuyos instrumentos están validados por expertos y se cuenta con la ficha técnica para la aplicación del cuestionario.

Indicadores: Es un indicio que permitirá aprender y medir una variable, expresando cómo evaluar cada uno de los componentes que se encuentran en las dimensiones de la variable (Espinoza, 2019). Por lo anterior, podemos decir que los indicadores provienen de la tipificación dada por un autor o autores y que están referenciados en esta investigación.

Escala de Medición: Se considerará en el presente proyecto a la escala de razón, ya que se consideran como una clasificación de datos cuantitativos que se caracteriza porque, no hay ningún valor numérico negativo. Se considera la variante de 5 puntos de la escala Likert, ya que es mucho más precisa y evitará la pérdida de precisión en las respuestas ofreciendo a los encuestados la opción de neutralidad (Coronado, 2007).

Variable 2: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Meyer y Allen (1997), consideran al compromiso organizacional como un cambio psicológico que describe una correspondencia asociada a una persona y la entidad que influye en la medida de permanecer o abandonar la entidad. Esto implica el nivel de reconocimiento y posesión que una persona tiene con la entidad. La correspondencia que pueda existir entre la institución y el individuo es concluyente para lograr el resultado satisfactorio de la empresa. Es decir, si el trabajador se siente más inmerso dentro de las actividades de la organización y se siente más apegado hacia ella; entonces, la hará formar parte de sus proyectos personales y profesionales, dando de esta manera todo de sí para sentirse a gusto con la labor que realiza y con el compromiso de hacer las cosas bien y conduciendo de esta manera a los logros trazados por la entidad.

Definición operacional: Se utilizó el cuestionario de John Meyer y Natalie Allen, se considerará las tres dimensiones con respecto a una de las variables de estudio, como: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Estas dimensiones consideradas encaminarán a la obtención de los datos y la información importante que se desea obtener con respecto al compromiso organizacional propuestas en esta indagación. Estas tres dimensiones consideradas encaminarán a la obtención de los datos y la información importante que se desea obtener con respecto a lo propuesto en esta indagación, considerando en la variable de compromiso organizacional, cuyos instrumentos

están validados por expertos y se cuenta con la ficha técnica para la aplicación del cuestionario.

Indicadores: Es un indicio que permitió aprender y medir una variable, expresando cómo evaluar cada uno de los componentes que se encuentran en las dimensiones de la variable (Espinoza, 2019). Por lo anterior, podemos decir que los indicadores provienen de la tipificación dada por un autor o autores y que están referenciados en esta investigación.

Escala de Medición: Se consideró en el presente proyecto a la escala de razón, ya que se consideran como una clasificación de datos cuantitativos que se caracteriza porque, no hay ningún valor numérico negativo. Se considera la variante de 5 puntos de la escala Likert, ya que es mucho más precisa y evitará la pérdida de precisión en las respuestas ofreciendo a los encuestados la opción de neutralidad (Coronado, 2007).

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población: Es el grupo de componentes que abarcan alguna particularidad que se aspira a examinar. (Ventura, 2017). También se considera como definición de población a todas las personas que se quiere investigar y viven en un preciso lugar. Para este estudio se contó con una población igual a veinticinco maestros. Dicha población se encuentra enmarcada en la ciudad de Trujillo.

Tabla 1

Distribución de los colaboradores pedagógicos

Descripción	Hombre	Mujer	TOTAL
Profesores	10	15	25
TOTAL			25

Nota: Cuadro de Asignación

Criterios de inclusión:

Maestros de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023. Participarán todos los maestros nombrados de la institución educativa.

Criterios de exclusión:

Los maestros que no quieran formar parte de la indagación. Maestros que cuentan con descanso médico, maestros contratados este año, maestros reasignados en este año y los maestros que por uno u otro motivo no pudieron completar y responder los dos cuestionarios.

3.3.2 Muestra: Es un subgrupo de la población conformado por unidades de análisis (Ventura, 2017). Son los datos representativos que se deben tomar en cuenta para producir la indagación y que sin este subgrupo no se podría realizar el estudio. Para Hernández (citado por Alvarado, 2018) expresa que “si la población es menor a 50 individuos, la población es igual a la muestra”. Por ello, para este estudio se contará con la cantidad igual a la misma cantidad considerada en la población de veinticinco maestros nombrados de secundaria de educación básica regular. Por consiguiente, se va a considerar a toda la población como muestra, y no se utilizó ningún muestreo.

3.3.3 Muestreo: El tipo de muestreo será no probabilístico por conveniencia, ya sea por la accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador, es decir, la facilidad que tendrá el investigador para acercarse a los participantes que serán elegidos, ya sea por la cercanía con ellos y por las posibilidades que señalen para intervenir en el estudio de investigación. (Otzen y Manterola, 2017).

3.3.4 Unidad de análisis: Son los sujetos que van a ser medidos (Hernández, 2014); es decir, son a que o quienes vamos a analizarlos o estudiarlos; en este caso será un maestro o maestra nombrada de secundaria de educación básica regular de la entidad considerada para la aplicación del instrumento elegido.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la realización de la indagación se tomó en cuenta la técnica de la encuesta que servirá para adjuntar datos de acontecimientos, apreciaciones y cálculos por lo cual averigua una persona, entidad y organización cuando tiene una inclinación personal en este transcurso de recaudación de datos (Peña, 2017) y este procedimiento permitirá acceder de forma organizada información referente a los individuos considerados en la muestra.

Validez de los instrumentos

La validez de la presente investigación se tomó en cuenta según Graus (2023) en su tesis para obtener el grado académico de maestría en administración de la educación, titulada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque, en donde tres expertos indicaron que los instrumentos a tomar en cuenta en el presente trabajo cumplen con todos los estándares y es aplicable en el desarrollo de la investigación satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes.

Confiabilidad de los instrumentos

Asimismo, se debe resaltar que el valor del coeficiente Alfa de Cronbach, obtenido en la investigación de Graus (2023), para la variable satisfacción laboral se obtuvo 0,842, lo que demuestra que su uso fue confiable; la segunda variable compromiso organizacional obtuvo un valor numérico de 0,842, se concluye que es un excelente instrumento.

Considerando en la encuesta preguntas de forma cerrada para que los individuos contesten sin dificultades y los datos obtenidos se puedan analizar fácilmente Su aplicación será de manera presencial en forma directa, siendo el cuestionario físico. En tal sentido, los instrumentos a utilizar en esta investigación serán los cuestionarios considerados en la tesis mencionada anteriormente. En la investigación se aplicará dos cuestionarios que ayudarán a recoger información a la investigación. Los cuestionarios a aplicar a la muestra serán: la escala propuesta por Palma (2005) sobre la satisfacción laboral, que cuenta con treinta seis ítems y se medirá con la escala de Likert. También se tomará en cuenta el número de ítems para las siete dimensiones. Y con respecto a la variable de compromiso organizacional se tomará en cuenta como base el cuestionario de Meyer y Allen (1997), que considera dieciocho preguntas de forma cerradas y se medirá con la escala de Likert. También se tomará en cuenta el número de ítems para las tres dimensiones.

3.5 Procedimientos

De acuerdo al sustento teórico se empezó a agenciar de los dos cuestionarios para recoger los datos, tales cuestionarios ya están validados por tres expertos en el trabajo realizado por Graus (2023), titulado: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque , que a través de un juicio de tres especialistas los instrumentos fueron validados y confiabilidades con un Alfa de Cronbach mayor a 0,7. Luego se procedió a solicitar a la autoridad de la entidad la autorización correspondiente para adecuar el lugar y proceder al uso de los instrumentos, de igual forma hacer firmar el documento de aceptación o consentimiento a los maestros de educación secundaria para poder aplicar los dos cuestionarios elaborados. Se recopilará los datos en el programa de Excel y analizados en SPSS V23 y, por último, se procesará los datos para conseguir los resultados, discusiones y conclusiones sobre los objetivos trazados en la indagación.

3.6 Métodos de análisis de datos

El estudio será de índole cuantitativa en donde se realizará varias acciones como el análisis, lecturas e interpretaciones de acuerdo al enfoque cuantitativo de la indagación. Dentro de los procesos a desarrollar para el análisis de datos, los usos de herramientas informáticas permitirán un trabajo detallado y eficiente, con una mayor rapidez en el tiempo (Peña, 2017), por ello, se analizarán la información haciendo uso de herramienta Excel que nos permitirá manipular datos numéricos, considerando su presentación a través de tablas y figuras coherentes con el análisis a realizar de la información para generar reportes de interés para la investigación a realizarse. Asimismo, para la interpretación de los coeficientes de correlación se tuvo en cuenta la tabla de Fisquerra:

Tabla 2

Interpretación de los coeficientes de correlación

Intervalos	Interpretación
0.80 a 0.99	Muy alta
0.60 a 0.79	Alta
0.40 a 0.59	Regular o moderado
0.20 a 0.39	Baja
0.01 a 0.19	Muy baja

Nota. Fisquerra.

Los resultados que se obtendrán serán analizados de manera descriptiva, ya que los datos recogido en los cuestionarios se presentarán en cuadros y/o figuras, en la parte inferencial se utilizará la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk (1965, citado por Pedrosa, 2014), se aplicará esta prueba porque, analizará a una muestra menor de 50 elementos en donde el nivel de significancia fue mayor a 0.05 en cada una de las variables, esto indicó en los datos una distribución paramétrica. Por ello, se utilizó el coeficiente de correlación de R de Pearson para medir el nivel de correlación entre las dos variables y dimensiones indicadas en la indagación propuesta. La correlación tiene como finalidad dar a conocer la correspondencia que exista entre dos o más variables en una muestra específica (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

3.7 Aspectos éticos

Se considerará los tres principios fundamentales para garantizar la calidad ética de la indagación, para ello se tratará a todos los participantes por igual, un buen trato; siendo justo y respetuoso con cada uno de los participantes, Considerando lo indicado por el Consejo Universitario (2020) los participantes aceptarán participar de manera voluntaria sin ser obligados y tener la libertad de tomar su decisión de participar o no en desarrollar de los cuestionarios, considerando que serán anónimos, con el propósito de proteger la privacidad de los participantes. No existirá ninguna maleficencia al participar en la indagación. No obtendrán ningún provecho monetario ni de ninguna otra índole los colaboradores para el desarrollo del proyecto.

IV. RESULTADOS

Se describe a continuación los niveles alcanzados de cada variable con sus respectivas dimensiones de estudio en las siguientes tablas:

Tabla 3

Niveles alcanzados en la satisfacción laboral de docentes con sus dimensiones

Variable / Dimensiones	Niveles	Puntuaciones	Docentes	
			Frecuencia	Porcentaje
V. Satisfacción laboral	Alto	121-180	6	24,0
	Medio	102-120	15	60,0
	bajo	36-101	4	16,0
D. Condiciones físicas y/o materiales	Alto	15-25	5	20,0
	Medio	10-14	15	60,0
	bajo	5-9	5	20,0
D. Beneficios laborales y/o remunerativos	Alto	15-20	2	8,0
	Medio	10-14	20	80,0
	bajo	4-9	3	12,0
D. Políticas administrativas	Alto	17-25	7	28,0
	Medio	12-16	14	56,0
	bajo	5-11	4	16,0
D. Relaciones sociales	Alto	15-20	6	24,0
	Medio	12-14	10	40,0
	bajo	4-11	9	36,0
D. Desarrollo personal	Alto	23-30	7	28,0
	Medio	18-22	16	64,0
	bajo	6-17	2	8,0
D. Desempeño de tareas	Alto	23-30	5	20,0
	Medio	18-22	18	72,0
	bajo	6-17	2	8,0
D. Relación con la autoridad	Alto	23-30	3	12,0
	Medio	18-22	18	72,0
	bajo	6-17	4	16,0

Observamos en la tabla 3, que en la variable satisfacción laboral según los maestros encuestados predomina el nivel medio el 60% (15 casos), seguido por aquellos que lo consideran en nivel alto (24% o 6 docentes) y por último el nivel bajo por el 16% (4 docentes).

Con respecto a las dimensiones, en las condiciones físicas se evidencia que los docentes lo consideran en un nivel medio (60% o 15 docentes), seguido por aquellos que lo consideran tanto en nivel alto y bajo (20% o 5 docentes).

En la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos se observa que docentes lo consideran en un nivel medio el 80% (20 docentes), seguido por aquellos que lo consideran en nivel bajo (12% o 3 docentes) y por último el nivel alto por el 8% (2 docentes).

En la dimensión políticas administrativas se evidencia que docentes lo consideran en un nivel medio el 56% (14 docentes), seguido por aquellos que lo consideran en un nivel alto (28% o 7 docentes) y por último el nivel bajo por el 16% (4 docentes).

En la dimensión relaciones sociales se observa que docentes lo consideran en un nivel medio el 40% (10 docentes), seguido por aquellos que lo consideran en un nivel bajo (36% o 9 docentes) y por último el nivel alto por el 24% (6 docentes).

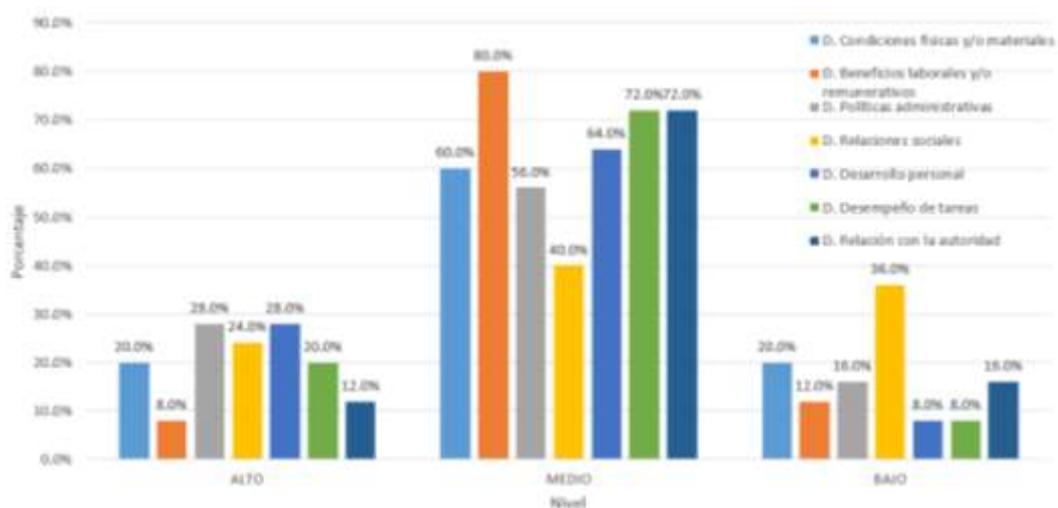
En la dimensión desarrollo personal se observa que a los docentes lo consideran en un nivel medio el 64% (16 docentes), seguido por aquellos que lo consideran en un nivel alto (28% o 7 docentes) y por último el nivel bajo por el 8% (2 docentes).

En la dimensión desempeño de tareas se evidencia que docentes lo consideran en un nivel medio el 72% (18 docentes), seguido por aquellos que lo consideran en un nivel alto (20% o 5 docentes) y por último el nivel bajo por el 8% (2 docentes).

En la dimensión relación con la autoridad se evidencia que docentes lo consideran en un nivel medio el 72% (18 docentes), seguido por aquellos que lo consideran en un nivel bajo (16% o 4 docentes) y por último el nivel alto por el 12% (3 docentes).

Figura 2

Niveles alcanzados en la satisfacción laboral de docentes con sus dimensiones



En la figura 2, se observa que en la variable de satisfacción laboral se tiene mayor incidencia en sus siete dimensiones en el nivel medio que supera en porcentaje al nivel alto y bajo. También, se evidencia que la dimensión beneficios laborales y/o materiales es calificado con el nivel medio con el más sobresaliente porcentaje (80%), muy de cerca se encuentra las dimensiones desempeño de tareas y relación con la autoridad (72 % y 72% respectivamente) y la dimensión relaciones sociales es calificado con el nivel medio con el menor porcentaje (40%).

Tabla 4

Niveles alcanzados en el compromiso organizacional de docentes con sus dimensiones

Variable / Dimensiones	Niveles	Puntuaciones	Docentes	
			Frecuencia	Porcentaje
V. Compromiso Organizacional	Alto	61-90	7	28,0
	Medio	52-60	15	60,0
	bajo	18-51	3	12,0
D. Compromiso afectivo	Alto	23-30	7	28,0
	Medio	16-22	18	72,0
	bajo	6-15	0	0,0
D. Compromiso normativo	Alto	25-30	3	12,0
	Medio	18-24	18	72,0
	bajo	6-17	4	16,0
D. Compromiso de continuidad	Alto	19-30	3	12,0
	Medio	12-18	20	80,0
	bajo	6-11	2	8,0

Observamos en la tabla 4, en cuanto al compromiso organizacional según los docentes predomina el nivel medio el 60% (15 casos), seguido por aquellos que lo consideran en nivel alto (28% o 7 docentes) y por último el nivel bajo por el 12% (3 docentes).

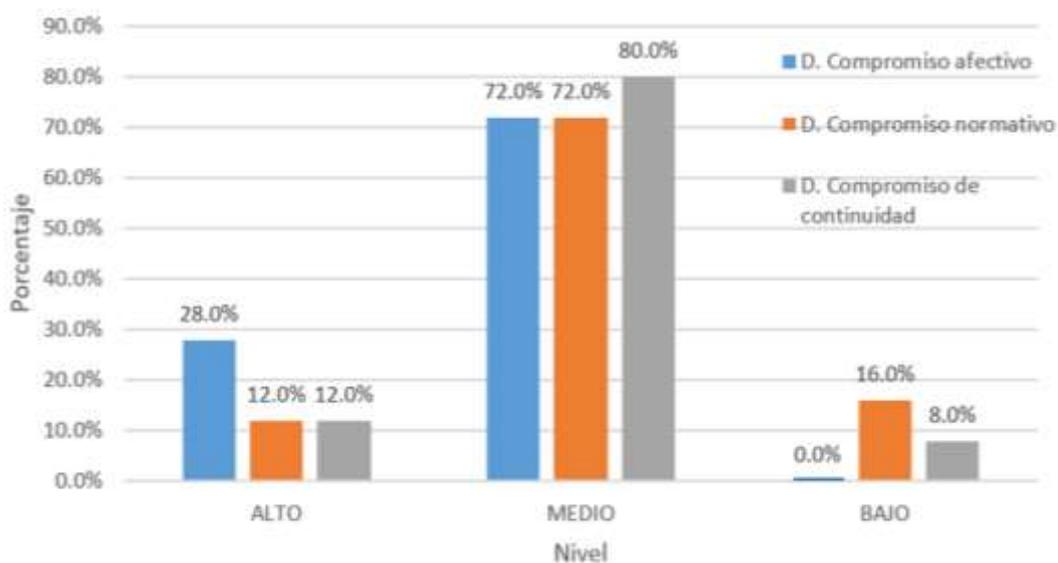
Con respecto a las dimensiones, en el compromiso afectivo se evidencia que los docentes lo consideran en un nivel medio (72% o 18 docentes) y por último el nivel alto por el 28% (7 docentes).

En la dimensión compromiso normativo se observa que a los docentes lo consideran en un nivel medio (72% o 18 docentes), seguido por aquellos que lo consideran en un nivel bajo (16% o 4 docentes) y por último el nivel alto por el 12% (3 docentes).

En la dimensión compromiso de continuidad indica que a los docentes lo consideran en un nivel medio (80% o 20 docentes), seguido por aquellos que lo consideran en un nivel alto (12% o 3 docentes) y por último el nivel bajo por el 8% (2 docentes).

Figura 3

Niveles alcanzados en el compromiso organizacional de docentes con sus dimensiones



En la figura 3, se evidencia que en la variable de compromiso organizacional se tiene mayor incidencia en sus tres dimensiones en el nivel medio que supera en porcentaje al nivel alto y bajo. También, se evidencia que la dimensión compromiso de continuidad es calificado con el nivel medio con el más sobresaliente porcentaje (80%), muy de cerca se encuentra las dimensiones compromiso afectivo y compromiso normativo (72 % y 72% respectivamente), considerándose que lograron el menor porcentaje.

En la indagación se ha seleccionado la prueba de normalidad Shapiro –Wilk teniendo en cuenta que esta prueba se emplea cuando los grupos de estudio son menores a 50 elementos. Así mismo, se considera para los efectos de este cálculo, las hipótesis siguientes:

Tabla 5

Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional

	Shapiro-Wilk			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
V. Satisfacción laboral	,972	25	,690	Si
V. Compromiso organizacional	,929	25	,083	Si

En la tabla 5, el resultado obtenido nos muestra que existe evidencia que la puntuación de la satisfacción laboral si presenta un comportamiento de la distribución normal (Sig-satisfacción laboral es 0,690 es mayor a 0,050). En el compromiso organizacional las puntuaciones si presentan un comportamiento de la distribución normal (Sig-compromiso organizacional es 0,083 es mayor a 0,050). El nivel de significancia fue mayor a 0,050 en cada una de las variables. Entonces, las pruebas estadísticas a utilizar son pruebas paramétricas (correlación Pearson), esto indicó que los datos cuentan con una distribución paramétrica.

Tabla 6

Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de satisfacción laboral con sus dimensiones

	Shapiro-Wilk			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
V. Satisfacción laboral	,972	25	,690	Si
D. Condiciones físicas y/o materiales	,978	25	,848	Si
D. Beneficios laborales y/o remunerativos	,965	25	,520	Si
D. Políticas administrativas	,967	25	,568	Si
D. Relaciones sociales	,955	25	,317	Si
D. Desarrollo personal	,899	25	,017	No
D. Desempeño de tareas	,979	25	,858	Si
D. Relaciones con la autoridad	,971	25	,680	Si

Los valores de significancia de la variable satisfacción laboral, con sus respectivas dimensiones mostradas en la tabla 6, son mayores a 0,050, es decir, la distribución de los datos se asemeja la función normal y en la dimensión desarrollo personal su valor es menor a 0,050, por ello la distribución de los datos no se asemejan a la función normal, significa que se utilizó para las correlaciones planteadas en la investigación la prueba no paramétrica de Spearman.

Tabla 7

Prueba de normalidad aplicada a las puntuaciones de compromiso organizacional con sus dimensiones

	Shapiro-Wilk			Normalidad
	Estadístico	gl	Sig.	
V. Compromiso organizacional	,929	25	,083	Si
D. Compromiso afectivo	,899	25	,017	No
D. Compromiso normativo	,956	25	,348	Si
D. Compromiso de continuidad	,918	25	,047	No

Los valores de significancia de la variable compromiso organizacional, con sus respectivas dimensiones, como compromiso afectivo y compromiso de

continuidad son menores a 0,050, es decir, la distribución de los datos no se asemeja a la función normal y en la dimensión compromiso normativo su valor es mayor a 0,050, por ello la distribución de los datos se asemejan a la función normal, significa que se utilizó para las correlaciones planteadas en la investigación la prueba no paramétrica de Spearman.

A continuación, se observa la Prueba de hipótesis general de Investigación:

Hipótesis general de la investigación:

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

Tabla 8

Niveles alcanzados por la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes

		V. Satisfacción laboral			Total	
			Alto	Medio	Bajo	
V. Compromiso organizacional	Alto	Recuento	3	4	0	7
		% del total	12,0%	16,0%	0,0%	28,0%
	Medio	Recuento	3	9	3	15
		% del total	12,0%	36,0%	12,0%	60,0%
	Bajo	Recuento	0	2	1	3
		% del total	0,0%	8,0%	4,0%	12,0%
Total		Recuento	6	15	4	25
		% del total	24,0%	60,0%	16,0%	100,0%

En la tabla 8, con respecto al objetivo general de esta investigación de estudio con referencia su hipótesis general, toma en cuenta a 9 docentes que representan el 36% considerándolos dentro de una investigación significativa en el nivel medio. El 12% (3 docentes) lo califica en el nivel alto y el 4% (1 docente) lo califica en el nivel bajo.

Tabla 9*Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*

		V. Satisfacción laboral	V. Compromiso organizacional
V. Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	,554**
	Sig. (bilateral)		,004
	N	25	25
V. Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,554**	1
	Sig. (bilateral)	,004	
	N	25	25

Se observa en la tabla 9, que el valor de Significancia-correlación obtenido es de 0,004, siendo dicho valor menor, al valor de significancia estadística 0,050; significa que si existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Estadísticamente, si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, es decir rechazamos la hipótesis nula y se acepta la relación estadística directa de regular intensidad ($r = 0,554$); observando la existencia de correlación significativa media, infiriendo que, a mayor satisfacción laboral, mayor compromiso organizacional docente y viceversa.

A continuación, se observa la Prueba de hipótesis específicas:

Hipótesis Específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

H₁: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

Tabla 10*Niveles alcanzados por el compromiso afectivo con la satisfacción laboral*

			V. Satisfacción laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
D. Compromiso afectivo	Alto	Recuento	1	6	0	7
		% del total	4,0%	24,0%	0,0%	28,0%
	Medio	Recuento	5	9	4	18
		% del total	20,0%	36,0%	16,0%	72,0%
Total	Recuento		6	15	4	25
	% del total		24,0%	60,0%	16,0%	100,0%

En la tabla 10, en relación al objetivo específico de este estudio con referencia a su hipótesis específica, se toma en cuenta que los docentes califican en el nivel medio en mención al compromiso afectivo con la satisfacción laboral el 36% (9 docentes), el 4% o un docente califica en el nivel alto.

Tabla 11*Correlación del compromiso afectivo con la satisfacción laboral*

			D. Compromiso afectivo	V. Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D. Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000	,515**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	25	25
	V. Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,515**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	25	25

En la tabla 11, se observa que el valor de Significancia-correlación obtenido es de 0,008, siendo dicho valor menor, al valor de significancia estadística 0,050; significa que si existe relación entre la variable satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo.

Estadísticamente existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la relación estadística directa de regular intensidad ($r = 0,515$); observando la existencia de correlación significativa media, infiriendo que los maestros que se encuentren satisfechos en su trabajo, estos se sentirán comprometidos afectivamente para con la entidad y viceversa.

Hipótesis Específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

H₂: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

Tabla 12

Niveles alcanzados por el compromiso normativo con la satisfacción laboral

			V. Satisfacción laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
D. Compromiso normativo	Alto	Recuento	1	2	0	3
		% del total	4,0%	8,0%	0,0%	12,0%
	Medio	Recuento	4	10	4	4
		% del total	16,0%	40,0%	16,0%	16,0%
	Bajo	Recuento	1	3	0	18
		% del total	4,0%	12,0%	0,0%	72,0%
Total	Recuento	6	15	4	25	
	% del total	24,0%	60,0%	16,0%	100,0%	

En la tabla 12, se puede observar los docentes califican en el nivel medio la variable satisfacción laboral con la dimensión de compromiso normativo el 40%. El 4% de los docentes lo califica en el nivel alto y el 0% de los docentes lo califica en el nivel bajo.

Tabla 13*Correlación del compromiso normativo con la satisfacción laboral*

			D. Compromiso normativo	V. Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D. Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	1,000	,441*
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	25	25
V. Satisfacción laboral	V. Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,441*	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	25	25

Se observa en la tabla 13, que el valor de Significancia-correlación obtenido es de 0,027, siendo dicho valor menor, al valor de significancia estadística 0,050; significa que si existe relación entre satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo.

Estadísticamente existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, es una relación estadística directa de regular intensidad ($r = 0,441$); observando la existencia de correlación significativa media, infiriendo que, mientras los docentes estén medianamente satisfechos, estos se encontrarán medianamente comprometidos en el cumplimiento normativo con su organización y viceversa.

Hipótesis Específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

H₃: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

Tabla 14

Niveles alcanzados por el compromiso de continuidad con la satisfacción laboral

			V. Satisfacción laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
D. Compromiso de continuidad	Alto	Recuento	3	0	0	3
		% del total	12,0%	0,0%	0,0%	12,0%
	Medio	Recuento	3	13	4	2
		% del total	12,0%	52,0%	16,0%	8,0%
	Bajo	Recuento	0	2	0	2
		% del total	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
Total	Recuento	6	15	4	25	
	% del total	24,0%	60,0%	16,0%	100,0%	

En la tabla 14, se puede observar a los docentes que califican en el nivel medio la satisfacción laboral con el compromiso de continuidad el 52%. El 12% de los docentes lo califica en el nivel alto, y el 0% lo califica en el nivel bajo.

Tabla 15

Correlación de la dimensión compromiso de continuidad con la variable satisfacción laboral

		D. Compromiso de continuidad	V. Satisfacción laboral
Rho de Spearman	D. Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,346
		Sig. (bilateral)	,090
		N	25
	V. Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,090
		N	25

En la tabla 15, se observa que el valor de Significancia-correlación obtenido es de 0,090, siendo dicho valor mayor, al valor de significancia estadística 0,050; significa estadísticamente no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, es decir acepta la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La satisfacción laboral ha sido considerada en estos últimos tiempos de la civilización humana como un punto importante a considerar dentro del comportamiento organizacional a estudiar en estos principios del siglo XXI, puesto que en este mundo globalizado en el que se vive actualmente, se tienen como una razón importante para interesarse por la satisfacción laboral, al igual que el comprender como es la utilidad de la estructura organizativa, como el compromiso organizacional. Entonces, podemos considerar en estos tiempos a la satisfacción laboral como el aspecto anímico mostrado por una persona, por lo que se refiere a, que es lo que siente un individuo en relación a su trabajo. Por otro lado, el compromiso organizacional eleva la producción por parte de los obreros en términos de calidad, conocimiento y aceptación de la carga del trabajo asignado (Bernal, 2021). De hecho, son los trabajadores que se involucran en el crecimiento de la institución por iniciativa propia, principalmente aceptando su rol que debe desempeñar dentro de la entidad.

Actualmente, los maestros de las instituciones educativas que por convicción personal y vocación deben estar comprometidos en la organización de su institución o centros de trabajo para la eficacia de la institución educativa; buscando la continuidad, la productividad, el dinamismo y la aptitud de competitividad dentro de la comunidad educativa, puesto que los maestros perciben satisfacción por la consideración del quehacer diario que realizan y especialmente por el compromiso perseverante que tienen con sus estudiantes, que es lo que más le satisface a un docente, el compartir experiencias con sus estudiantes y el estar siempre en contacto con ello.

En esta indagación se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023. Después de la recolección de datos se obtuvo como resultado la existencia de una relación estadística directa de regular intensidad ($r=0,554$); con una correlación significativa media entre

satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023. De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 9, se observa que el coeficiente de correlación de Pearson es de 0,554, con una significancia de 0,004 menor al valor de significancia estadística 0,050 ($r=0,554$, $p < 0,050$). Tales resultados concuerdan con el hallazgo realizado en su investigación por parte de Graus (2023), en el cual sus datos arrojaron que existe una relación estadística directa de regular intensidad ($r= 0,423$), con una correlación significativa media entre satisfacción laboral y compromiso organizacional; coincidiendo con la indagación actual; dado que estas acciones se dieron en una realidad nacional que presentan entereza y flaquezas en común. Concluyendo Grau (2023) que se debe motivar y valorar a los maestros comprometiéndolos en temas referente a la administración de la institución y establecer lazos afectivos entre los miembros de la institución para abrigar el sentimiento de orgullo de trabajar en la institución. En tal sentido, realizar un ambiente de camaradería entre los agentes de la educación de dicha entidad e involucrarlos en los aspectos administrativos para dar sus opiniones sobre las acciones que marquen una nueva etapa en la organización educativa para el bienestar de los estudiantes. Cabe mencionar los que nos menciona Griffin, Phillips y Gully (2017) al considerar a la satisfacción laboral como una situación indispensable que todo ser humano siente y refleja con sus actitudes, con su ánimo y disposición emocional hacia su faena. Asimismo, Palma (2005), definió a la satisfacción laboral como una respuesta expresiva que nace al diferir contextos profesionales con las posibilidades afines con ese entorno. Es decir, la considera como el reconocimiento, el estado emocional del trabajador respecto a su institución y de la labor que desarrolla en dicha institución. Si los trabajadores sienten que su experiencia en la institución es positiva eso significa que el trabajador ha puesto su máximo potencial y, por otro lado, se sentirá orgulloso de haber formado parte de la entidad. Al igual que Graus (2023), utilice como instrumento el cuestionario de Sonia Palma Carrillo que consta de siete dimensiones para la variable satisfacción laboral. Estas siete dimensiones consideradas encaminarán a la obtención

de los datos y la información importante que se desea obtener con respecto a lo propuesto en esta indagación, considerando en la variable de satisfacción laboral. La fundamentación teórica que se consideró para el desarrollo de esta investigación al igual que Graus (2023) fue la Teoría de la Motivación de Herzberg (1954), en su Teoría considera que el bienestar laboral se genera por los factores intrínsecos (Factores motivacionales), estos factores motivadores o satisfactores, los cuales se centran en el contenido del trabajo. Y, por otro lado, la insatisfacción laboral se genera por los factores extrínsecos (Factores higiénicos), estos factores higiénicos o insatisfactores, que se encargan del ambiente externo. Todo esto significa que la satisfacción de una persona aumenta con los factores de motivación y si faltan factores de higiene causarían la insatisfacción en el individuo. La teoría de Herzberg ayudo a la rehabilitación de plazas de trabajo y dar la significación de la motivación en el ambiente profesional, dando de esta manera un aporte muy importante para que el individuo pueda conocer sus capacidades de aceptación en referencia a su entorno laboral y se dé cabida a los sentimientos que tiene el trabajador con y dentro de su ámbito laboral. También, se considera que el trabajador debe tener muy en cuenta el sentido de las relaciones interpersonales y el autoconocimiento de cada uno para relacionarse de una manera asertiva con sus demás compañeros de trabajo y tener muy en cuenta que la motivación intrínseca nace del interés de cada trabajador, el cómo desarrollar su labor diaria, a pesar de las adversidades que se puedan estar pasando en su entidad o institución. Con referencia a la variable compromiso organizacional Meyer y Allen (1997), consideran al compromiso organizacional como un cambio psicológico que describe una correspondencia asociada a una persona y la entidad que influye en la medida de permanecer o abandonar la entidad. Esto implica el nivel de reconocimiento y posesión que una persona tiene con la entidad. La correspondencia que pueda existir entre la institución y el individuo es concluyente para lograr el resultado satisfactorio de la empresa. Es decir, si el trabajador se siente más inmerso dentro de las actividades de la organización y se siente más apegado hacia ella; entonces, la hará formar parte de sus proyectos personales y profesionales,

dando de esta manera todo de sí para sentirse a gusto con la labor que realiza y con el compromiso de hacer las cosas bien y conduciendo de esta manera a los logros trazados por la entidad. Al igual que Graus (2023) se utilizó como instrumento el cuestionario de John Meyer y Natalie Allen, se considerará las tres dimensiones con respecto a una de las variables de estudio. La teoría de Herzberg (1997), explica los factores que conducen a la motivación y la desmotivación y se relaciona más con el trabajo del individuo. A pesar de los años transcurridos la teoría de Herzberg ha aportado a varias generaciones con sus factores de motivación y que se siguen considerando hasta la actualidad en diversas investigaciones. Herzberg es un referente para abordar las variables en estudio que trata esta investigación y tiene que ver mucho en estos últimos tiempos, el encontrar las causas de la insatisfacción que sienten los trabajadores con todos los cambios que se están suscitando en nuestro planeta en estos últimos años.

En el objetivo específico número 1, se logro determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023. Los datos obtenidos mediante esta investigación se determinó la existencia de una relación estadística directa de regular intensidad ($r=0,515$), De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 11, se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,515 con una significancia de 0,008 menor al valor de significancia estadísticas 0,050, obteniendo la existencia de correlación significativa media; significa que si existe relación entre la variable satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo, observando la existencia de correlación significativa media, sabiendo que los docentes califican en el nivel medio, el compromiso afectivo con la satisfacción laboral el 36% y el 4% lo califica en el nivel alto infiriendo que, los docentes están medianamente satisfechos, entonces están medianamente comprometidos afectivamente con su organización y viceversa. Tales resultados concuerdan con el hallazgo realizado en su investigación por parte de Cabanillas (2018), concluye que se debe desarrollar programas de

intervenciones sobre satisfacción laboral en instituciones con el propósito de identificar las acciones a poner en práctica para mejorar el rendimiento y compromiso por parte del trabajador en realizar su labor diaria y continuar con estudios referente a las variables de indagación propuestas en esta investigación. Por consiguiente, propone se realice indagaciones perennes en instituciones hasta encontrar los hechos más fehacientes sobre cómo logra la satisfacción plena de los trabajadores en su entidad y que acciones serían las más adecuadas para aplicarlas y obtener los resultados que todos deseamos, el obtener un trabajador productivo y contento en su ámbito de trabajo.

En cuanto, al segundo objetivo específico se logró determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, Se observa en la tabla 13 que el valor de Significancia-correlación obtenido es de 0,027, siendo dicho valor menor, al valor de significancia estadística 0,050; significa que si existe relación entre la variable satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo. Estadísticamente existe relación significativa entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, es decir existe relación directa de regular intensidad ($r = 0,441$); observando la existencia de correlación significativa media, sabiendo, sabiendo que los docentes califican en el nivel medio, el compromiso normativo con la satisfacción laboral el 40% y el 4% lo califica en el nivel alto. Tales resultados concuerdan con el hallazgo realizado en su investigación por parte de Esquerre y Ruiz (2017), en el cual sus datos mostraron que existe relación directa de regular intensidad ($r = 0,557$). Concluyeron que se deben realizar actividades de motivación y mejorar las comunicaciones con los demás a través del desarrollo de talleres para mejorar la aptitud comunicacional de los maestros. Identificando que lo que falta en la institución es la comunicación asertiva y la manera del trato entre los integrantes de la entidad para sobrellevar las diferentes actividades a desarrollar en su institución, surgiendo la necesidad de realizar talleres que

conlleven a mejorar el intercambio de sentimientos u opiniones a través del habla, escritura o señales.

En cuanto, al tercer objetivo específico sobre determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso de continuidad en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023, Se observa en la tabla 15 que el valor de Significancia-correlación obtenido es de 0,0,90, siendo dicho valor mayor, al valor de significancia estadística 0,050; significa que no existe relación entre la variable satisfacción laboral con la dimensión compromiso de continuidad. Estadísticamente no existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo,2023, es decir existe una relación estadística inversa de baja intensidad ($r = 0,346$); observando la existencia de correlación significativa baja, infiriendo que, a mayor compromiso de continuidad, menor satisfacción laboral por parte del docente. Por otro lado, los hallazgos realizados en su investigación por parte de Ludeña y Diaz (2021), se determinó la existencia de una relación de alta intensidad entre satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad, aceptando que existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y compromiso de continuidad. Además, Ludeña y Diaz (2021) concluyeron de acuerdo a sus resultados que, los maestros que se sienten satisfechos con su trabajo en el ambiente que les brinda la institución educativa se sentirán con el ánimo de participar en los objetivos organizacionales de la entidad en la que laboran. Del mismo modo, Cabanillas (2018) concluye en su investigación que se realice indagaciones perennes en instituciones hasta encontrar los hechos más fehacientes sobre cómo logra la satisfacción plena de los trabajadores en su entidad y que acciones serían las más adecuadas para aplicarlas y obtener los resultados que todos deseamos, el obtener un trabajador productivo y contento en su ámbito de trabajo.

Es preciso tener presente, que no se obtuvo una correlación directa entre satisfacción laboral y compromiso de continuidad donde sus resultados reconocieron que los maestros no se comprometen con la

organización pese a que o aun cuando o no obstante o por más que o por mucho que han podido obtener beneficios o el tiempo que han invertido en su centro de trabajo existe la carencia de un compromiso de continuidad con la institución de lealtad a seguir laborando en la institución de ser el caso tenga otra opción para laboral, pero como por ser nombrados continúan laborando de manera perenne en la institución.

No hay que olvidar que, los maestros que para continuar en una entidad deben de sentir un buen trato y los beneficios que pueda recibir de esta. En la indagación realizada los maestros no vincula la satisfacción laboral con el compromiso de continuidad, se puede expresar como que los maestros no adquieren la obligación o la sensación de compensar todo lo recibido por la entidad, posiblemente no siente este impacto de mantenerse en un solo lugar, si no tiene la necesidad de buscar otras alternativas a pesar de que conservan un trabajo que para ellos puede ser que les proporcione pocos beneficios, los cuales no son idóneos para involucrarse con la organización, ya que el docente cuenta con una perspectiva alta y aspira obtener un sitio en el cual retribuyan en exceso su trabajo.

Merece la pena subrayar, que en está indagación se obtuvo un nivel medio entre la variable satisfacción laboral con las dimensiones del compromiso organización como el compromiso afectivo y normativo y cabe indicar que en la dimensión de continuidad del compromiso organizacional no se dio la correlación como en las dos dimensiones anteriormente mencionadas, aunque de manera media; es decir: los maestros moderadamente no se sienten parte de la familia institucional en lo afectivo, no teniendo un significado personal para el trabajador. El maestro siente medianamente una lealtad hacia la institución y una obligación moral de permanecer en ella, realizando un compromiso normativo de acuerdo a lo que emana el Ministerio de Educación y cumplir con las exigencias del trabajo diario como docentes de secundaria. Los maestros de ser posible dejarían la institución, pero esto sería imposible por la situación laboral de ser nombrados en la institución, no existiendo un compromiso de continuidad en la entidad, sintiéndose permanecer en la institución por necesidad, ya que, si tuvieran un trabajo donde le de igual sueldo y le

ofrezcan las mismas prestaciones estarían tentados a irse a trabajar en dicha institución, con llevando a tomar un análisis sobre este compromiso de continuidad que toman los docentes de educación secundaria para irse a trabajar a otra institución, en los resultados obtenidos en la dimensión relaciones sociales es calificado con el nivel medio con el menor porcentaje (40%), figura 2, siendo el porcentaje más bajo en el nivel medio, las autoridades de la entidad debe tomar atención a los resultados, en donde las relaciones sociales en dicha institución deben ser fortalecidas, ya que mantienen moderadamente una distancia con las personas del trabajo.

Finalmente, se puede afirmar que, motivando, reconociendo y valorando el trabajo diario que realiza los maestros de una institución, podemos comprometerlos en temas referente a la administración de la institución y establecer lazos afectivos entre los miembros de la organización. Hacer sentir al maestro que en la entidad donde labora es un lugar donde las experiencias profesionales que imparte son muy productivas y provechosas para todos los agentes que están inmersos en la organización institucional y de esta manera abrigar el sentimiento de orgullo de trabajar en la institución. En tal sentido, realizar un ambiente de camaradería entre los agentes de la educación de dicha entidad e involucrarlos en los aspectos administrativos para dar sus opiniones sobre las acciones que marquen una nueva etapa en la organización educativa para el bienestar y éxito de la entidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional tienen una relación estadística directa de regular intensidad ($r=0,554$); con una correlación significativa media en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023 ($r=0,554$, $p < 0,050$).

Segunda:

La satisfacción laboral y el compromiso afectivo tiene una relación estadística directa de regular intensidad ($r=0,515$), con una correlación significativa media en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023 ($r=0,515$, $p < 0,050$).

Tercera:

La satisfacción laboral y el compromiso normativo tiene una relación estadística directa de regular intensidad ($r=0,441$), con una correlación significativa media en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023 ($r=0,441$, $p < 0,050$).

Cuarta:

La satisfacción laboral y el compromiso de continuidad no tiene una correlación significativa, existiendo una relación estadística inversa de baja intensidad ($r=0,346$) en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023 ($r=0,346$, $p < 0,050$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a los líderes educativos que realicen incentivos ya sea salariales o brindando las condiciones favorables a los maestros para que realicen sus actividades en un alto nivel de calidad educativa. Es decir, darles las herramientas necesarias y el confort necesario para ejercer su trabajo de la mejor manera posible.

Segunda:

Se recomienda a líderes educativos no olvida a los trabajadores y no solo verlos como obreros sino como personas que tienen sentimientos y que necesitan la atención a sus necesidades en su lugar de trabajo y brindarles la motivación necesaria.

Tercera:

Incentivar a los maestros para que realicen un trabajo comprometido y por ende tenga satisfacción en la realización de su trabajo, revalorar las acciones que realizan los maestros, brindándoles las comodidades necesarias para sentirse a gusto en su ámbito de trabajo y se inmiscuya más en la organización institucional a través de talleres de habilidades sociales que se programen en la institución.

Cuarta:

Se recomienda a las autoridades de la institución realiza reuniones de confraternidad para cultiva la buenas relaciones sociales y personales al igual que realizar capacitaciones a los trabajadores referente al compromiso laboral para motivarlos y lograr en ellos un mejor desenvolvimiento en su labor y así efectuar las metas trazadas en bien de la organización.

Quinta:

Se recomienda realizar actividades de motivación y mejorar las comunicaciones con los demás a través del desarrollo de talleres para mejorar la aptitud comunicacional de los maestros. Practicando una comunicación asertiva, la escucha activa y la manera del buen trato entre los integrantes de la entidad para cultivar las buenas relaciones sociales.

REFERENCIAS

- Agarwal, P. (2018). The influence of work motivation and job satisfaction on teachers' organizational commitment analyzing the mediating role of job satisfaction. *Skyline Business Journal*, 14 (1), 1-11. <https://www.skylineuniversity.ac.ae/images/pdf/sbj/2018/SBJ1.pdf>
- Alvarado, S. (2018). Higher education and its resources in formative educational assessment. *Revista tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming*, 2(2), 49-65. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/50%20individuos.pdf>
- Arenas, R. (2023). Satisfaction, organizational commitment and demographic characteristics of university professors. *Revista ventana científica*, 1(5), 10-17. http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/scielo.php?pid=S2305-60102013000100003&script=sci_abstract&lng=en
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. *ENFOQUES CONSULTING EIRL*. Primera edición. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf
- Arias, L., y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting Eirl*. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Aydin, A., Sarier, Y., Uysal, S. (2017). The effect of leadership styles of school principals on organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806-811. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017309.pdf>
- Bernal, G., Ruíz, M., y Pastrana, Z. (2021). Organizational commitment of health professionals to COVID-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 194-204. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-194.pdf>
- Buitrón, K. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima*. [Tesis de maestría, Universidad San Martín de Porres]. Repositorio institucional. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/6962>
- Cabanillas, S. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una entidad bancaria de la provincia de Trujillo*. [Tesis de licenciatura,

Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11256>

Candelario, L., Tindown, D., Mendezabal, M. y Quilang, P. (2020). Organizational commitment and job satisfaction among government employees. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*.
https://www.researchgate.net/publication/344447018_Organisational_Commitment_and_Job_Satisfaction_among_Government_Employees

Cárdenas, R. (2018). *Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33572>

Chiara, A. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa Túpac Amaru, Villa María del Triunfo, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21217>

Chuquisengo, M. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25948>

Chunga, T. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15217>

Consejo Nacional de Ciencias, Tecnología e Innovación Tecnológica-CONCYTEC. (2018). Investigación básica-Base de conocimiento. *Biblioteca Nacional del Perú*.
https://www.google.com/search?rlz=1C1CHBD_esPE915PE915&q=CONCYTEC+2018+tipo+de+investigaci%C3%B3n&sa=X&ved=2ahUKEwijoPY5Jn_AhUbH7kGHdagB3EQ1QJ6BAgrEAE&biw=659&bih=552&dpr=1

Consejo Universitario. (2021). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/tecnicas->

[e-instrumentos-para-la-investigacion/anexo-01-rcun00340-2021-ucv-actualizacion-codigo-de-etica/25236211](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42769/Cruz_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Coronado, J. (2007). Escalas de medición. *Paradigmas*, 2(2), 104-125. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/ESCALAS%20DE%20MEDICION.pdf>
- Cortez, D., Mendoza, N. Tocto, N., y Torpo, J. (2021). Job satisfaction and burnout síndrome in teachers during confinement due to the COVID-19 pandemic. *Propósitos y representaciones*, 9(3), 11. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-1667874>
- Cruz, S. (2019). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42769/Cruz_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Curo, W. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos y de tratamiento del establecimiento Penitenciario de Trujillo, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46925>
- Dou, D., Devos, G., y Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959-977. <https://biblio.ugent.be/publication/8052203>
- Eliyana, A., Ma'arif, S., y Muzakki. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>
- Espinoza, E. (2019). Variables and their operationalization in educational research. Second part. *Conrado*, 15(69). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171
- Esquerre, G., y Ruiz, M. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución educativa-Trujillo-2017*. [Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11755>

Estrada, E., y Gallegos, N. (2021). Job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Peruvian Amazon. *Revista Educacao & Formacao*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>

Fernández, A., y Gonzáles, X. (2018). Satisfaction degree of English teachers of Preschool and Primary Education in the Principality of Asturias. *Miscellany*, 47(4). 463-470.
<https://reunido.uniovi.es/index.php/AA/article/view/13070>

Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). <https://psicolcient.me/x4kok>

Graus, A. (2023). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/107330>

Griffin, R. Phillips, J. y Gully, S. (2017). Organizational Behavior: Managing People and Organizations. *Open Journal of Accounting*, 10(3), 551-557.
[https://www.scirp.org/\(S/lz5mqp453edsnp55rrgict55.\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3035321](https://www.scirp.org/(S/lz5mqp453edsnp55rrgict55.))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=3035321)

Guerrero, P. (2019). *Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio institucional.
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro.pdf

Habib, H. (2020). Organizational commitment among secondary school teachers in relation to job burnout. *Shanlax International journal of education*, 8(3), 72-76.
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1256006.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª ed. México: McGraw Hill Education.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Herzberg F. (1966). *Work and the nature of man*. Publisher World Pub. Co.
https://openlibrary.org/books/OL5953799M/Work_and_the_nature_of_man.
- Hettiararchchi, H., y Jayarathna, S. (2017). The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka. *Journal of Business and Management*, 16(4), 74-83. [DOI: 10.9790/487X-16447483](https://doi.org/10.9790/487X-16447483)
- Huamancolí, F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público del distrito de Chalhuanhuacho, Provincia de Cotabambas, región Apurímac, año 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33592>
- Inga, G., y Segura, E. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5656>
- Izquierdo, K., y Zapata, L. (2019). *Satisfacción y compromiso laboral en personal asistencial de salud de la provincia de Trujillo*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Kenza, E., Saif, A. (2023). Job satisfaction and organizational commitment of teacher-Researchers through organizational citizenship behavior: A literature review. *Revista Abierta de Ciencias Sociales*, 11 (3).
<https://doi.org/10.4236/jss.2023.113011>
- Levy, N. (2019). Financiamiento, financiarización y problemas del desarrollo. *Cuadernos de Economía*, 38 (76), 207-230. <http://www.scielo.org.co/pdf/ceco/v38n76/2248-4337-ceco-38-76-207.pdf>
- Lima, W., y Allida, D. (2021). The relationship between job satisfaction and organizational commitment among employees of a selected tertiary educational institution in Northwest Haiti. *East African Journal of education and social sciences*. 2(1), 33-40.
<https://www.ajol.info/index.php/eajess/article/view/218532>

- Ludeña, D., y Díaz, I. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato Carmen Mora de Encalada, del Cantón Pasaje provincia El Oro en el periodo lectivo 2018-2019. *Revista científica de UCES*. <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/cientifica/article/view/1120>
- Madero, S. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29(1), 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Matas, A. (2018). Diseño del formato de escalas tipo Likert: un estado de la cuestión. *Revista electrónica de investigación educativa*, 20(1), 38-47. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1607-40412018000100038&lng=es&nrm=iso
- Mejía, V. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8385>
- Meyer, J., y Allen, N. (2005). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications. <https://books.google.com.cu/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=copyright-v=onepage&q&f=false>
- Minedu. (2016). El Marco de Buen Desempeño Docente. *Biblioteca Nacional del Perú*. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Economía y Finanzas y Dirección General de Presupuesto Público. (2023). *Sistema de Gestión Presupuestal: Clasificador económico de gastos para el año fiscal 2023*, Anexo 2. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publico/anexos/2023/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2023.pdf
- Nava, M., Ramos, P., García, E. (2021). Modelo de dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. *RECAI Revista de estudios de contaduría, administración e informática*, 10(29). <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/html/>
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Sampling techniques on a population study. *International journal of morphology*, 35 (1), 227-232.

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037

Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Manual*. Editorial CARTOLAN EIRL. <https://www.soniapalmacarrillo.com/>

Paz, J., Huamán, S., y Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, organizational commitment, and work satisfaction of the collaborators in the educational association. *Apuntes Universitarios*, 10 (4), 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>

Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., García E. (2015). Goodness of fit tests for Symmetric Distributions, which Statistical Should I Use?. *Universitas Psychologica*, 14(1), 245-254. <https://www.redalyc.org/pdf/647/64739086029.pdf>

Peña, S. (2017). *Análisis de Datos*. Fundación Universitaria del Área Andina. Ed. Fondo editorial Areandino. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425169.pdf>

Perotomode, V., y Bello, S. (2018). Analysis of Teachers' commitment and Dimensions of Organizational Commitment in Edo state Public Secondary Schools. *Journal of Educational and Social Research*, 8(3), 87-92. <https://www.richtmann.org/journal/index.php/jesr/article/view/10320>

Puelles, G. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora Tuiki S.R.L., 2021*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14005/12333>

Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios gerenciales*, 34(146), 3-18. <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Quintero, José (2011). Teoría de las necesidades de Maslow. *Paradigmaseducativos*. <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/figura-1.html>

Quispe, R. (2019). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral docente en la Universidad Nacional amazónica de Madre de Dios-2018*. [Tesis de doctorado,

Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37158>

- Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de investigación*, 10 (2).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467662252006>
- Rabanal, H., Reynosa, E., Vela, L., Merino, T., Carranza, N., y Mora, E. (2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers, public and private institutions in a Peruvian Region. *Cypriot Journal of educational Sciences*.
<https://cris.unprg.edu.pe/es/publications/job-satisfaction-factors-in-secondary-school-teachers-public-and->
- Ramirez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *Revista INFAD de Psicología*, 4(1), 241. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEP/article/view/1053>
- Rao, G., y Gorfie, G. (2017). The relationship between job satisfaction and organizational commitment of academic staffs: a study of selected Ethiopian Public Universities. *International Journal in Management & Social Science*, 5(2), 161-175.
https://www.academia.edu/38585519/The_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_of_Academic_Staffs_A_study_of_selected_Ethiopian_Public_Universities
- Robbins, S., Judge, T., y Estrada, R. (2009). *Organizational behavior*. Pearson Higher Education. 13th edition.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-nodrm.pdf
- Reyes, J. Garzón, M., y Tapia, B. (2018). Design and validation of a Likert type scale to establish entrepreneurial characteristics. *Dimensión Empresarial*, 16(2), 135-160.
<http://www.scielo.org.co/pdf/diem/v16n2/1692-8563-diem-16-02-00135.pdf>
- Roque, S. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de la institución educativa San Cristóbal de Paria-distrito de Independencia-Huaraz, año 2019*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/4403>

- Salvador, E., y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigación Altoandinas-Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124. <https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Seid, E., y Negassa, D. (2019). Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Setting. *Researchgate*, 1-21. [doi:10.20944/preprints201904.0029.v1](https://doi.org/10.20944/preprints201904.0029.v1)
- Setyo, B., Wullur, M., y Werang, B. (2020). Job satisfaction and organizational commitment among Merauke Catholic elementary school teachers. *Journal of Education and Learning*. 14(4), 575-581. [doi:10.11591/edulearn.v14i4.17140](https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i4.17140)
- Tamayo, M. (2017). *El proceso de investigación científica*. México: Limusa S.A. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Trujillo, P., Ortiz, M., Carrasco, M., Herrera, G., y Martínez, C. (2020). Job Satisfaction and university academic performance. *Investigaciones y experiencias*. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/ic/v7n2/2301-0126-ic-7-02-66.pdf>
- UNESCO. (2005). Condiciones de trabajo y salud docente: aportes, alcances y límites del estudio. *OREALC* 13-20. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000142551>
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de salud Pública*, 43(4), 648-649. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21453378014>
- Videla, A., Hernández, M., y Silva, O. (2021). What is the appropriate sample size to validate a questionnaire? . *Nutrición Hospitalaria*. 38(4). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-16112021000400877

ANEXOS:

Anexo 1: Matriz de consistencia.

TÍTULO: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de secundaria de una Institución Educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	
¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.	Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.	Variable 1: Satisfacción Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> -Condiciones Físicas y/o Materiales. -Beneficios Laborales y/o Remunerativos. -Políticas Administrativas. -Relaciones Sociales. -Desarrollo Personal. -Desempeño de Tareas. -Relación con la Autoridad. 	
	OE1				Variable 2: Compromiso Organizacional.
	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.		<ul style="list-style-type: none"> -Compromiso afectivo (deseo). -Compromiso normativo (obligación). -Compromiso de continuidad (necesidad). 		
	OE2				
	Determina la relación que existe entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso normativo en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.				
OE3	Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.				

Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/ Instr.
Variable 1: Satisfacción laboral.	Palma (2005), definió a la satisfacción laboral como una respuesta expresiva que nace al diferir contextos profesionales con las posibilidades afines con ese entorno.	Palma (2005), se considerará las siete dimensiones para la variable satisfacción laboral, como: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y, por último, relación con la autoridad.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Materiales	-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores. -El ambiente físico de la institución es agradable. -La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura. -La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible. -Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.	Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo. 2: En desacuerdo. 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Totalmente de acuerdo.	Encuesta / Cuestionario
				Lugar físico			
				Distribución de infraestructura			

Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Remuneraciones	<ul style="list-style-type: none"> -El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan los trabajadores. -La institución no reconoce el pago de horas extras. -El sueldo ofrecido por la institución es bastante bueno.
	Reconocimientos	<ul style="list-style-type: none"> -La institución considera en sus remuneraciones el sueldo emocional (Recompensas no monetarias). -Se percibe por parte de la institución mal trato hacia el trabajador.
Políticas Administrativas	Reglas o lineamientos de la organización	<ul style="list-style-type: none"> -Existe una sensación de explotación laboral en la institución. -El horario de trabajo asignado, no es flexible. -Existe recarga laboral en la institución.
	Horarios laborales	<ul style="list-style-type: none"> -El horario laboral le permite al trabajador desempeñar otras actividades fuera de la institución. -El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones.
Relaciones Sociales	Vínculos con sus compañeros de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución. -La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo -Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.
Desarrollo Personal	Actividades que aporten a su desarrollo individual	<ul style="list-style-type: none"> -Las funciones que el trabajador desempeña en la institución se relacionan con su profesión. -La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización personal. -El trabajador se siente orgulloso de los resultados que se obtienen con la realización de su trabajo. -La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización profesional.
	Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajar en esta institución genera un estancamiento personal y profesional. -Le genera estrés o ansiedad la labor que desempeña el trabajador.

Desempeño de Tareas	Esfuerzo	<ul style="list-style-type: none"> -La tarea que desempeña el trabajador en la institución es tan valiosa como cualquier otra. -La labor que realiza el trabajador es realmente útil para la institución.
	Realización de funciones	<ul style="list-style-type: none"> -La tarea que realiza el trabajador es considerada como algo sin importancia -La labor que desarrolla el trabajador es solo por cumplir. -Al trabajador le gusta la función que realizan en la institución. -El trabajador se siente identificado(a) con la tarea que realiza dentro de la institución. -Los directivos son amables con el personal de la institución. -Es grata la disposición de los directivos cuando el trabajador les plantea algunas consultas sobre el trabajo que desempeña.
Relación con la Autoridad	Trato con los directivos	<ul style="list-style-type: none"> -Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo. -Es cordial la relación directivos-trabajador de la institución. -Los directivos de la institución dialogan muy poco con los trabajadores. -Los directivos valoran el esfuerzo y dedicación de los trabajadores.

-Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece.

-El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar.

Compromiso
de continuidad

- Costos Financieros
- Costos Físicos
- Costos Psicológicos

-Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.

-Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo.

-Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad.

-Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Indicaciones:

Estimada maestra, a continuación, se le ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que podrían tener acerca de la institución educativa donde labora. Por favor indique la alternativa correcta marcando con un ASPA (X) y trate de contestar sin consultar a otra persona. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Se agradece su sinceridad.

La escala de cinco puntos es la siguiente:

DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
En total desacuerdo (ETD)	1
En desacuerdo (ED)	2
Ni acuerdo/desacuerdo (NA)	3
De acuerdo (D)	4
Totalmente de acuerdo (TD)	5

ÍTEMS	ETD	ED	NA	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.					
2. El ambiente físico de la institución es agradable.					
3. La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura.					
4. La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible.					

5. Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.					
6. El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan los trabajadores.					
7. La institución no reconoce el pago de horas extras.					
8. El sueldo ofrecido por la institución es bastante bueno.					
9. La institución considera en sus remuneraciones el sueldo emocional (Recompensas no monetarias).					
10. Se percibe por parte de la institución maltrato hacia el trabajador.					
11. Existe una sensación de explotación laboral en la institución.					
12. El horario de trabajo asignado, no es flexible.					
13. Existe recarga laboral en la institución.					
14. El horario laboral le permite al trabajador desempeñar otras actividades fuera de la institución.					
15. El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones.					
16. El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución.					
17. La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo.					

18. Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.					
19. Las funciones que el trabajador desempeña en la institución se relacionan con su profesión.					
20. La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización personal.					
21. El trabajador se siente orgulloso de los resultados que se obtienen con la realización de su trabajo.					
22. La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización profesional.					
23. Trabajar en esta institución genera un estancamiento personal y profesional.					
24. Le genera estrés y ansiedad la labor que desempeña el trabajador.					
25. La tarea que desempeña el trabajador en la institución es tan valiosa como cualquier otra.					
26. La labor que realiza el trabajador es realmente útil para la institución.					
27. La tarea que realiza el trabajador es considerada como algo sin importancia.					
28. La labor que desarrolla el trabajador es solo por cumplir.					
29. Al trabajador le gusta la función que realizan en la institución.					

30. El trabajador se siente identificado(a) con la tarea que realiza dentro de la institución.					
31. Los directivos son amables con el personal de la institución.					
32. Es grata la disposición de los directivos cuando el trabajador les plantea algunas consultas sobre el trabajo que desempeña.					
33. Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo.					
34. Es cordial la relación directivos-trabajador de la institución.					
35. Los directivos de la institución dialogan muy poco con los trabajadores.					
36. Los directivos valoran el esfuerzo y dedicación de los trabajadores.					

Gracias.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicaciones:

Estimada maestra, a continuación, se le ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que podrían tener acerca de la institución educativa donde labora. Por favor indique la alternativa correcta marcando con un ASPA (X) y trate de contestar sin consultar a otra persona. Recuerde que no existen respuestas correctas o incorrectas. Se agradece su sinceridad.

La escala de cinco puntos es la siguiente:

DESCRIPCIÓN	PUNTUACIÓN
En total desacuerdo (ETD)	1
En desacuerdo (ED)	2
Ni acuerdo/desacuerdo (NA)	3
De acuerdo (D)	4
Totalmente de acuerdo (TD)	5

ÍTEMS	ETD	ED	NA	D	TD
1. El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución.					
2. La institución tiene un gran significado personal para el trabajador.					
3. El trabajador se siente parte de la familia institucional.					
4. Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución.					

5. El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella.					
6. El trabajador sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.					
7. El trabajador cree que no es correcto dejar en este momento la institución donde labora.					
8. Una de las principales razones por las que el trabajador continúa en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.					
9. El trabajador sentiría culpa si dejara ahora mismo la institución, considerando todo lo que le ha ofrecido.					
10. Esta institución merece la lealtad del trabajador					
11. El trabajador no abandona la institución porque siente una obligación con todo el equipo de trabajo.					
12. El trabajador cree que le debe mucho a esta institución.					
13. Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece.					
14. El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar.					
15. Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es					

porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.					
16. Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo.					
17. Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad.					
18. Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución.					

Gracias.

Anexo 4: Modelo de consentimiento informado

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

Investigadora: Flor Marina Zavaleta Flores.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023”,

cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del Programa académico de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución.

El impacto del problema de la investigación es conocer la relación que hay entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de secundaria de una institución educativa de Florencia de Mora, Trujillo, 2023”
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en un ambiente de la institución educativa. Las respuestas de los dos cuestionarios serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

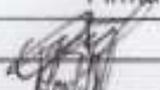
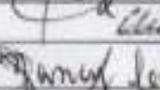
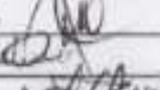
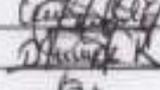
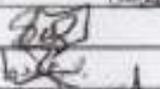
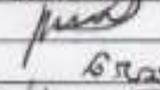
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Zavaleta Flores Flor Marina email: fmzf32@hotmail.com y Docente asesor Villacorta Valencia, Henry email: hvillacortav16@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

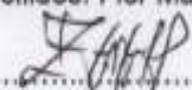
Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

A continuación, se indica el nombre y apellidos de los encuestados:
Fecha: 26 de junio del 2023.

N°	Nombre y apellidos	Firma
01	Orlando Acosta Viera	
02	Manuel Concepción Alcalde Sianiegas	
03	Dilmer Javier Ascon Ramos	
04	María Ysabel Campoverde Perez	
05	Juana Elizabeth Castro Gonzales	
06	Sonia Edith Cedamanos Rodríguez	
07	Jorge Luis Chávez Rodríguez	
08	Nancy Néilda Cortez Rodríguez	
09	Elmer Gerardo Gabriel Reyna	
10	Danne Raquel Gonzales Rodríguez	
11	Juan Carlos Gurreonero Rojas	
12	Francisca Maldonado Vásquez	
13	Grover Henry Minchola Zavala	
14	Dora Luz Nuñez Rodríguez	
15	Silvia Rosa Orbegoso Sevillano	
16	Christian Oliver Pacheco Gutiérrez	
17	Jacqueline Palma Mestanza	
18	Segundo Arturo Paredes Javier	
19	Zoraida del Rosario Pinedo García	
20	Santos Salvador Luján	
21	Hilda Lucia Rosario Vereau	
22	Judith Luz Bravo García	
23	Carmen Rosa Sandoval Orbegoso	
24	Anibal Tarrillo Marrufo	
25	Rocío Elizabeth Vargas Castañeda	

Investigadora:

Nombre y apellidos: Flor Marina Zavaleta Flores.

Firma: 

Anexo 5: Ficha técnica del instrumento de investigación

Ficha técnica de Satisfacción Laboral

Nombre: Cuestionario de Satisfacción Laboral.

Autora: Angela Graus Garboza

Lugar: Lambayeque - Perú

Año: 2022

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Edades de aplicación: Adultos de 18 a más.

Número de ítems: 36 ítems.

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

Ámbito de aplicación: Sujetos adultos.

Normas de Corrección: El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem.

Las puntuaciones utilizadas son: 5 Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo, 1 total desacuerdo.

Los puntajes altos significan satisfacción frente al trabajo y los puntajes bajos insatisfacción frente al trabajo.

ESCALA DE VALORACION DE "SATISFACCIÓN LABORAL" SEGÚN FACTORES

Satisfacción Laboral	Factores							P.T. (36)
	I (5)	II (4)	III (5)	IV (4)	V (6)	VI (6)	VII (6)	
Alto	15-25	15-20	17-25	15-20	23-30	23-30	23-30	119-180
Medio	10-14	10-14	12-16	12-14	18-22	18-22	18-22	102-120
Bajo	5-9	4-9	5-11	4-11	6-17	6-17	6-17	36-101

Finalidad: Conocer el nivel de satisfacción laboral que presentan los individuos que trabajan en instituciones educativas de acuerdo a los factores: Condiciones físicas y materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

Estructuración:

Factor I Condiciones Físicas y/o Materiales (5 ítems). Los elementos materiales o de infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana de trabajo y se constituye como facilitador de la misma. Ítems son: 1, 2, 3, 4, 5.

- La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.
- El ambiente físico de la institución es agradable.
- La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura.
- La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible.
- Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.

Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos (4 ítems). El grado de complacencia en relación con el incentivo económico regular o adicional como pago por la labor que se realiza. 6, 7, 8, 9.

- El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan los trabajadores.
- La institución no reconoce el pago de horas extras.
- El sueldo ofrecido por la institución es bastante bueno.
- La institución considera en sus remuneraciones el sueldo emocional (Recompensas no monetarias).

Factor III: Políticas Administrativas (5 ítems). El grado frente a los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador. Ítems son: 10, 11, 12, 13, 14.

- Se percibe por parte de la institución mal trato hacia el trabajador.
- Existe una sensación de explotación laboral en la institución.
- El horario de trabajo asignado, no es flexible.
- Existe recarga laboral en la institución.
- El horario laboral le permite al trabajador desempeñar otras actividades fuera de la institución.

Factor IV: Relaciones Sociales (4 ítem). Grado de complacencia frente a la interrelación con otros miembros de la organización con quien se comparte las actividades laborales cotidianas. Ítems son: 15, 16, 17, 18.

- El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones.
- El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución.
- La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo.
- Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.

Factor V: Desarrollo Personal (6 ítems). Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas a su autorrealización. Los ítems correspondientes son: 19, 20, 21, 22, 23, 24.

-Las funciones que el trabajador desempeña en la institución se relacionan con su profesión.

-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización personal.

-El trabajador se siente orgulloso de los resultados que se obtienen con la realización de su trabajo.

-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización profesional.

-Trabajar en esta institución genera un estancamiento personal y profesional.

-Le genera estrés y ansiedad la labor que desempeña el trabajador.

Factor VI: Desempeño de Tareas (6 ítems). La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas en la entidad en la labora. Los ítems correspondientes son: 25, 26, 27, 28, 29, 30.

-La tarea que desempeña el trabajador en la institución es tan valiosa como cualquier otra.

-La labor que realiza el trabajador es realmente útil para la institución.

-La tarea que realiza el trabajador es considerada como algo sin importancia.

-La labor que desarrolla el trabajador es solo por cumplir.

-Al trabajador le gusta la función que realizan en la institución.

-El trabajador se siente identificado(a) con la tarea que realiza dentro de la I. E.

Factor VII: Relación con la Autoridad (6 ítems). La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con el equipo directivo y respecto a sus actividades cotidianas. Ítems son: 31, 32, 33, 34, 35, 36.

-Los directivos son amables con el personal de la institución.

-Es grata la disposición de los directivos cuando el trabajador les plantea algunas consultas sobre el trabajo que desempeña.

-Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo.

-Es cordial la relación directivos-trabajador de la institución.

-Los directivos de la institución dialogan muy poco con los trabajadores.

-Los directivos valoran el esfuerzo y dedicación de los trabajadores.

Ficha Técnica de Compromiso Organizacional

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autora: Angela Graus Garboza

Procedencia: Lambayeque - Perú

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Edades de aplicación: Adultos de 18 a más.

Número de ítems: 18 ítems.

Tiempo de aplicación: 20 minutos.

Ámbito de aplicación: Sujetos adultos.

Normas de Corrección: El puntaje total resulta de sumar las puntuaciones alcanzadas en las respuestas a cada ítem.

Las puntuaciones utilizadas son: 5 Totalmente de acuerdo, 4 de acuerdo, 3 indeciso, 2 en desacuerdo, 1 total desacuerdo.

ESCALA DE VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO "COMPROMISO ORGANIZACIONAL" SEGÚN DIMENSIONES

Compromiso organizacional	Dimensiones			P.T. (18)
	AFFECTIVO (Deseo) (6)	NORMATIVO (Deber) (6)	CONTINUIDAD (Necesidad) (6)	
Alto	23-30	25-30	19-30	61-90
Medio	16-22	18-24	12-18	52-60
Bajo	6-15	6-17	6-11	18-51

Finalidad: Conocer el tipo de compromiso organizacional que presentan los (as) docentes.

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

Componente Afectivo = 6 ítems son 1,2,3,4,5,6.

- El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución.
- La institución tiene un gran significado personal para el trabajador.
- El trabajador se siente parte de la familia institucional.

-Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución.

-El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella.

-El trabajador sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.

Componente Normativo = 6 ítems son 7,8,9,10,11,12.

-El trabajador cree que no es correcto dejar en este momento la institución donde labora.

-Una de las principales razones por las que el trabajador continúa en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.

-El trabajador sentiría culpa si dejara ahora mismo la institución, considerando todo lo que le ha ofrecido.

-Esta institución merece la lealtad del trabajador -El trabajador no abandona la institución porque siente una obligación con todo el equipo de trabajo.

-El trabajador cree que le debe mucho a esta institución.

Componente de Continuidad = 6 ítems son 13,14,15,16,17,18.

-Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece.

-El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar.

-Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.

-Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo.

-Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad.

-Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución.

Anexo 7: Base de datos- muestra piloto para constructo de escala de valoración de las variables de "satisfacción laboral" y "compromiso organizacional" según factores

N°	Variable: Satisfacción laboral																														D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	D 7	V 1							
	Condiciones físicas y/o materiales				Beneficios laborales y/o remunerativos					Políticas administrativas					Relaciones sociales				Desarrollo personal						Desempeño de tareas														Relación con la autoridad						
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30									P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36	
1	2	2	1	2	4	5	5	2	1	3	2	1	2	1	4	5	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	1	4	4	2	2	4	3	4	2	11	13	9	14	13	20	17	97		
2	1	1	1	3	3	5	3	1	3	2	1	1	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	4	3	5	4	5	4	9	12	12	15	22	22	25	117	
3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11	9	15	14	21	18	18	106	
4	2	3	1	4	2	4	1	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	12	13	19	15	22	22	20	123	
5	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	8	13	14	20	18	18	100	
6	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	11	9	15	14	20	18	18	105
7	5	2	2	4	2	4	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	4	2	4	4	4	4	2	2	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	15	13	9	11	20	19	24	111	
8	2	2	1	4	1	4	4	1	1	4	2	5	4	1	4	1	2	2	4	4	4	4	3	2	5	5	1	3	3	2	2	2	4	2	5	1	10	10	16	9	21	19	16	101	
9	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	12	14	14	12	20	24	22	118	
10	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	19	15	19	15	22	20	22	132	
11	4	4	1	4	2	4	5	2	1	3	1	4	2	4	1	5	5	1	4	5	5	5	2	1	5	5	1	1	4	1	2	3	4	4	5	1	15	12	14	12	22	17	19	111	

Baremos de statones base de datos – muestra piloto constructo de escala de valoración para la variable "satisfacción laboral"

	V. Satisfacción laboral	D. Condiciones físicas y/o materiales	D. Beneficios laborales y/o remunerativos	D. Políticas administrativas	D. Relaciones sociales	D. Desarrollo personal	D. Desempeño de tareas	D. Relación con la autoridad
Alto	121-180	15-25	15-20	17-25	15-20	23-30	23-30	23-30
Medio	102-120	10-14	10-14	12-16	12-14	18-22	18-22	18-22
Bajo	36-101	5-9	4-9	5-11	4-11	6-17	6-17	6-17

N°	Variable: Compromiso organizacional																		D1	D2	D3	V. 2
	Compromiso afectivo						Compromiso normativo						Compromiso de continuidad									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				
1	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	19	22	14	55
2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	3	5	2	29	26	14	69
3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	18	18	52
4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	17	23	18	58
5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	18	18	52
6	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	16	15	16	47
7	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	1	2	1	3	2	1	21	21	10	52
8	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	16	18	17	51
9	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	1	1	3	3	23	22	12	57
10	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	22	24	18	64
11	5	5	3	4	2	4	5	2	2	5	4	5	2	2	2	2	1	2	23	23	11	57

Baremos de statones base de datos – muestra piloto constructo de escala de valoración para la variable "compromiso organizacional"

	V. Compromiso organizacional	D. Compromiso Afectivo	D. Compromiso normativo	D. Compromiso de continuidad
Alto	61-90	23-30	25-30	19-30
Medio	52-60	16-22	18-24	12-18
Bajo	18-51	6-15	6-17	6-11

Anexo 8: Base de datos de investigación

Base de datos de investigación

N.º	Variable: Satisfacción laboral																														D 1	D 2	D 3	D 4	D 5	D 6	D 7	V. 1												
	Condiciones físicas y/o materiales					Beneficios laborales y/o remunerativos				Políticas administrativas					Relaciones sociales				Desarrollo personal						Desempeño de tareas														Relación con la autoridad											
	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	P 8	P 9	P 10	P 11	P 12	P 13	P 14	P 15	P 16	P 17	P 18	P 19	P 20	P 21	P 22	P 23	P 24	P 25	P 26	P 27	P 28	P 29	P 30									P 31	P 32	P 33	P 34	P 35	P 36						
1	4	2	2	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	4	2	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	1	3	1	0	2	2	0	2	3	112		
2	5	2	2	5	2	5	5	2	1	1	1	5	1	3	2	1	3	1	5	5	3	5	4	2	5	5	1	2	4	4	4	4	4	5	3	3	2	1	6	1	3	1	1	7	2	4	2	2	1	113
3	4	4	2	2	2	4	5	2	4	3	4	4	2	3	2	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	4	2	1	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	1	4	5	6	6	4	2	2	2	2	129	
4	2	3	2	1	2	3	5	1	1	3	4	5	5	2	5	5	3	3	5	3	2	4	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	1	0	1	0	1	1	2	2	2	2	2	121		
5	1	1	2	3	2	2	5	2	2	2	5	5	5	1	2	5	2	4	4	4	5	5	3	2	5	5	2	1	5	5	2	2	5	2	5	2	9	1	1	8	3	3	2	2	1	3	8	115		
6	2	4	2	3	2	4	5	1	1	1	1	4	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	3	5	4	3	2	1	3	1	1	2	1	2	2	0	2	0	1	108	
7	4	2	1	3	1	5	5	1	1	3	4	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	5	5	3	1	5	5	2	2	4	4	5	1	1	1	2	2	2	8	4	2	1	4	8	127		
8	5	3	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	6	0	1	4	0	0	2	2	1	9	111		
9	2	2	2	5	2	5	3	3	3	3	3	5	3	1	2	3	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	2	1	3	1	4	5	1	1	9	1	1	7	110		
10	2	2	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	1	1	2	6	1	1	7	5	9	1	1	101		
11	1	2	2	2	3	4	4	2	2	1	3	4	3	4	2	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	2	4	2	1	0	2	1	5	2	3	2	2	1	4	108			
12	3	4	1	4	1	4	3	3	1	1	1	1	3	3	5	3	4	3	5	5	5	5	1	2	4	5	1	1	5	5	4	3	4	4	3	3	1	3	1	1	9	5	2	3	2	2	1	113		
13	1	1	1	1	2	4	5	2	2	4	4	5	5	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	5	5	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	6	1	3	2	0	9	2	2	3	1	9	112		
14	1	1	2	2	2	5	5	2	2	4	4	4	4	2	2	2	5	3	4	5	3	3	4	4	5	5	4	5	4	3	3	4	5	1	4	4	8	1	4	1	8	2	3	2	2	6	1	122		
15	2	2	1	2	4	5	5	2	1	3	2	1	2	1	4	5	3	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	1	4	4	2	2	4	3	4	2	1	1	3	9	1	4	3	0	2	1	7	97		
16	1	1	1	3	3	5	3	1	3	2	1	1	4	4	4	5	5	1	5	5	5	5	1	1	5	5	1	1	5	5	4	3	5	4	5	4	9	1	2	1	5	2	2	2	2	2	5	117		
17	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	9	1	5	4	1	2	1	8	8	106			
18	2	3	1	4	2	4	1	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	2	1	3	9	1	5	2	2	2	0	123			
19	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	9	8	1	3	4	1	2	0	1	8	100				

20	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	9	1	1	2	1	1	105		
21	5	2	2	4	2	4	4	2	3	2	1	3	2	1	4	1	4	2	4	4	4	4	2	2	5	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	1	3	9	1	1	2	1	2	111
22	2	2	1	4	1	4	4	1	1	4	2	5	4	1	4	1	2	2	4	4	4	4	3	2	5	5	1	3	3	2	2	4	2	5	1	1	0	1	0	1	6	9	2	1	1	1	101			
23	2	3	2	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	1	4	2	4	2	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	1	4	1	1	2	2	2	2	118		
24	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	9	1	5	3	1	2	2	2	2	1	132	
25	4	4	1	4	2	4	5	2	1	3	1	4	2	4	1	5	5	1	4	5	5	5	2	1	5	5	1	1	4	1	2	3	4	4	5	1	1	5	1	2	1	4	1	2	2	1	1	111		

N°	Variable: Compromiso organizacional																		D1	D2	D3	V. 2
	Compromiso afectivo						Compromiso normativo						Compromiso de continuidad									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18				
1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	24	22	16	62
2	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	5	19	20	16	55
3	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	4	4	21	23	20	64
4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	5	3	3	2	3	3	4	4	4	20	17	20	57
5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	1	1	1	3	4	2	24	18	12	54
6	2	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	2	3	1	1	3	2	2	19	17	12	48
7	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	1	3	3	3	4	4	29	26	18	73
8	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	21	22	18	61
9	3	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	16	21	18	55
10	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	2	21	22	15	58
11	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	21	22	15	58
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	3	3	3	3	30	30	16	76
13	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	16	18	52
14	3	2	3	5	4	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	4	20	20	20	60
15	4	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	2	2	19	22	14	55
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	2	1	1	3	5	2	29	26	14	69
17	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	18	18	52
18	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	17	23	18	58
19	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	18	18	52
20	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	16	15	16	47
21	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	1	2	1	3	2	1	21	21	10	52
22	2	2	2	4	3	3	3	2	2	4	4	3	2	2	2	3	4	4	16	18	17	51
23	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	1	1	1	3	3	23	22	12	57
24	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	22	24	18	64
25	5	5	3	4	2	4	5	2	2	5	4	5	2	2	2	2	1	2	23	23	11	57

Anexo 9: Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva Autoridad



Az. 12 de Noviembre N° 1000
Florencia de Mora

INSTITUCION EDUCATIVA TUPAC AMARU II

"AÑO DE LA UNIDAD LA PAZ Y EL DESARROLLO"

EL QUE SUSCRIBE SEÑORA DIRECTORA DE LA I.E. "TUPAC AMARU II"- FLORENCIA DE MORA. TRUJILLO.

AUTORIZO

A la Srta. Flor Marina Zavaleta Flores, identificada con DNI N° 18155863, estudiante del programa de Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de Trujillo, para que aplique la "Encuesta sobre Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Educación Secundaria de la Institución Educativa Túpac Amaru II de mi Dirección", con la finalidad de que pueda desarrollar su tesis en el grado académico de Maestría.

Se le expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines convenientes.

Atentamente,

 INSTITUCION EDUCATIVA
TUPAC AMARU II
Flor Marina Zavaleta Flores
DIRECTORA

MSBR/DIR