



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA  
EDUCACIÓN

Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad  
educativa, Guayaquil, Ecuador 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE**

Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Br. Del Valle Anastacio, Glenda Lucia (ORCID: 0000-0001-9107-8169)

**ASESORA:**

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**Piura – Perú**

**2019**

## **DEDICATORIA**

A Dios que me ha permitido alcanzar mi objetivo y ha cuidado de mis hijos en mi ausencia.

Con todo mi amor y cariño a mis padres Tito Del Valle y Dorita Anastacio, pilares primordiales de mi formación, quienes me alentaron para seguir adelante con mis ideales, Padre aunque ya no estés a mi lado físicamente influiste mucho en este logro que he cumplido.

A mi esposo Franklin Morán por apoyarme y creer en mi capacidad, siempre brindándome su amor, comprensión y ayuda económica.

A mis hijos Dylan y Emely que son mi motivo, gracias por su comprensión, de mi ausencia en momentos importantes de su vida tengan presente que es por buscar un mejor futuro.

A mis compañeros, amigos, quienes sin esperar algo a cambio compartieron su conocimiento, para lograr que este sueño se haga realidad.

Glenda Lucia Del Valle Anastacio.

## **AGRADECIMIENTO**

El ser humano debe demostrar siempre la gratitud por ende mi agradecimiento a la Universidad “Cesar Vallejo” por abrirme sus puertas y poder crecer en ella.

A los docentes de la Universidad, quienes compartieron sus conocimientos, demostrando ser personas de gran sabiduría y valores humanos.

En especial mi eterna gratitud a la Dra. Liliana Espinoza, por compartir sus conocimientos y guiarme en la elaboración de la Tesis. Dejando en mi buena experiencia que me servirán en un futuro.

Glenda Lucia Del Valle Anastacio.

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

Siendo las 10:30AM del día 10 DE ABRIL DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA, GUAYAQUIL, ECUADOR 2018". presentada/o por el /la bachiller **DEL VALLE ANASTACIO, GLENDA LUCIA.**

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobado  
por mayoría

En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado académico de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Piura, 10 de Abril del 2019

  
\_\_\_\_\_  
DR. EDWIN MARTÍN GARCÍA RAMÍREZ  
**PRESIDENTE**



  
\_\_\_\_\_  
DRA. DÍAZ ESPINOZA MARIBEL  
**SECRETARIO**

  
\_\_\_\_\_  
DR. CALLE PEÑA EDILBERTO  
**VOCAL**

### Declaratoria de autenticidad

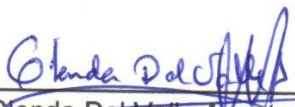
Yo, Bach. Del Valle Anastasio Glenda Lucia, estudiante de maestría del Programa de Maestría en Educación e Idiomas de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con C.I. N° 0919551689 con la tesis titulada "Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018".

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otro), asumo las consecuencias y sanciones de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Perú, abril, 2019

  
Glenda Del Valle Anastasio  
C.I. 0919551689

## ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
PÁGINA DEL JURADO .....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	v
ÍNDICE .....	vi
RESUMEN .....	viii
ABSTRACT .....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática .....	1
1.2. Trabajos previos .....	3
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	9
1.4. Formulación del problema .....	17
1.5. Justificación del estudio .....	18
1.6. Hipótesis .....	19
1.7. Objetivos.....	20
II. MÉTODO.....	21
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	21
2.2. Operacionalización de variables. ....	22
2.3. Población y muestra .....	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .....	26
2.5. Métodos de análisis de datos .....	28
2.6. Aspectos éticos.....	28
III. RESULTADOS .....	29
IV. DISCUSIÓN .....	39
V. CONCLUSIONES .....	44
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS .....	48
ANEXOS .....	52

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla N° 01</b> Operacionalizacion de variables .....	23
<b>Tabla N° 02</b> Cuadro de Distribución de la Población .....	24
<b>Tabla N° 03</b> Nivel : Satisfacción laboral y el compromiso institucional .....	29
<b>Tabla N° 04</b> Nivel : Tension laboral y el compromiso laboral .....	30
<b>Tabla N° 05</b> Nivel : Condicion laboral y el compromiso institucional.....	31
<b>Tabla N° 06</b> Nivel : Compromiso institucional y el compromiso institucional .....	32
<b>Tabla N° 07</b> Nivel : Compromiso remuneracion y el compromiso institucional ...	33
<b>Tabla N° 08</b> Correlación General.....	34
<b>Tabla N° 09</b> Correlaciones especifica 01 .....	35
<b>Tabla N° 10</b> Correlaciones especifica 02 .....	36
<b>Tabla N° 11</b> Correlaciones especifica 03 .....	37
<b>Tabla N° 12</b> Correlaciones especifica 04 .....	38

## RESUMEN

La investigación denominada “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018” tuvo como objetivo establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, cantón Guayaquil, Ecuador, 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de una unidad Educativa, cantón Guayaquil - Ecuador, 2018. La población de estudio corresponde a docentes y la muestra fue 20 docentes siendo no probabilística intencional o por conveniencia. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional. La técnica desarrolló la técnica de la encuesta y el cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,716 para la encuesta de la variable satisfacción laboral y 0,779 para la encuesta de la variable compromiso institucional. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 22. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos  $p$ : y  $Rho$ .

Los resultados correlacionales de la tabla 8, muestran un coeficiente correlacional de Spearman  $Rho=-0,109$  y una significancia de  $p=0,648$ , con lo cual la investigación concluye que la satisfacción laboral no se relaciona con el compromiso institucional de los docentes de la Unidad Educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Palabras claves:** afectiva, calculada y normativa.



## ABSTRACT

The research called "Job satisfaction and institutional commitment of teachers of a Pedro Vicente Maldonado Educational Unit, Guayaquil, Ecuador, 2018" aimed to establish the relationship between job satisfaction and institutional commitment of teachers in an educational unit, Guayaquil , Ecuador, 2018.

The investigation raised the hypothesis that affirmed that job satisfaction is significantly related to the institutional commitment of teachers of an educational unit, Guayaquil - Ecuador canton, 2018. The study population corresponds to teachers and the sample was 20 teachers being intentional probabilistic or for convenience. The study is non-experimental, assumes a correlational design. The technique developed the technique of the survey and the questionnaire, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients 0.716 for the survey of the variable of job satisfaction and 0.779 for the survey of the institutional commitment variable. SPSS software version 22 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the p: and Rho statistics.

The correlation results of table 8 show a Spearman correlation coefficient of  $Rho = -0.109$  and a significance of  $p = 0.648$ , with which the research concludes that job satisfaction is not related to the institutional commitment of the teachers of the Educational Unit. Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Key words: affective, calculated and normative.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

### **1.1. Realidad problemática.**

La experiencia del maestro restringe simplemente ejecutar temarios, enseñanzas, utiliza y busca métodos pedagogías de saberes, conocimientos, además se debe considerar y examinar si existen satisfacciones de los docentes con sus labores que efectúa y de ser no, establecer consecuencias que podrían estar dañando.

Este sentido, satisfacción laboral, inconscientemente es el vivir de la organización en cualquiera de las profesiones, tanto en procesos de simpatía anhelado de los individuos, además en métodos de producción y calidades, razón la cual la comprobación de la complacencia en el trabajo de los maestros es un modelo interesante de identificar cumplimientos de las áreas de la entidad, al igual permiten identificar sus deficiencias adentro de su entorno laboral igualmente en toda la corporación educativa.

Sin embargo la realidad nos muestra, que países como Argentina el 72,50% de la comunidad no aprecia las labores del maestro, puesto que desconocen los trabajos de los maestros es profunda, no termina en la escuela, puesto que el trabajo se traslada a los hogares para permanecer con las tareas educativas, también desconocen que en la mayoría de instituciones educativas, circunstancias laborales son defectuosos por la mala infraestructura y carece de protección , lo que impide el perfeccionamiento en la enseñanza. Destacable investigación, a pesar las condiciones en que laboran los docentes, el 80% de ellos manifiesta estar satisfechos de las tareas y las interrelaciones individuales que desarrollan en las instituciones educativas. En Chile los resultados muestran a docentes insatisfechos con las condiciones de la infraestructura donde desempeñan sus labores, carecen de mobiliario apropiado e escasez de materiales directos de trabajo (UNESCO, 2005).

En Ecuador un artículo anunciado por la revista electrónica educare, manifiesta que los factores importantes y que genera insatisfacción laboral en los docentes, es el sueldo que perciben, en consecuencia solo un 33,00% de maestros informaron a través de encuestas constar regularmente satisfechos con el sueldo que recibe, el restante 67% no se siente satisfecho con su sueldo, lo cual genera poco compromiso para realizar su tarea diaria (Rosales, at, 2017).

En el entorno real podemos apreciar existen insatisfacciones laborales los docentes, esto debido a la carga administrativa que debe ejercer el docente al momento de rellenar documentación o matrices redundantes que impiden las labores de enseñanzas adentro de la corporación educativa, por lo que para cumplir con estas actividades, el docente debe llevar el trabajo a su casa. Otro factor que predomina en la insatisfacción del docente, escasez de logística pedagógica para el adecuado progreso de la enseñanza. Autoridades institucionales solo en ocasiones reconocen el trabajo de los docentes, así como muy poco les interesan sus acuerdos para la ejecución de algunos eventos pedagógicos, no hay presencia trabajo en equipo ni ambientes de culturas entre maestros que permitan participar estrategias que puedan implementarse en las clases para lograr la comprensión de los conocimientos en los estudiantes. Por todos estos factores descritos se percibe la falta de sentido de pertenencia de los docentes, y pocas ganas de trabajar en equipo para conseguir objetivos comunes. Otros docentes también manifiestan que su sueldo no ha tenido incremento desde hace más de 10 años.

Al respecto de la realidad problemática se conjetura que esta situación se relaciona con la falta de motivación laboral, sentido de pertenencia institucional, falta de compromiso para mejorar la calidad educativa, falta de confianza y planificación de las autoridades para buscar alternativas que solucionen los inconvenientes presentados.

## 1.2. Trabajos previos.

Internacional.

Guerra (2017) la investigación denominada satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima 2016. Estudio descriptivo correlacional trabajo a través del enfoque cuantitativo, utilizo un cuestionario estructurado para recoger los datos, con un muestreo de 90 sujetos concluyó satisfacciones laborales significativamente se relacionan con los compromisos organizacionales, con los siguientes valores  $Rho = 0.825^{**}$  existen relaciones positivas para ambas variables conjuntamente sitúa en niveles de correlación alta existiendo un rango significativo  $Sig.=0.000<0.01$ , rechazando la hipótesis nula aceptando hipótesis alternativa general. Deduciendo resultados del estadístico son favorables para el presente estudio asumiendo un nivel de desconfianza al 1.00% estos representa que mayor es la fuerza de relación mejor la satisfacción laboral y aumenta la responsabilidad de la organización.

Mejía (2017) en la investigación denominada compromisos organizacionales y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016. Estudio descriptivo correlacional trabajo mediante el enfoque cuantitativo utilizo un cuestionario estructurado para el recogimiento de la información con un muestreo de 100 sujetos. Concluyó los compromisos organizacionales guardan correlación con la satisfacción laboral, con valores existentes provenientes de los resultados estadístico  $r = ,705$  para ambas variables satisfacción laboral y compromisos organizacionales. El rango de correlaciones precisa que las relaciones para las variables positiva y mantienen niveles correlacionales moderada. La significativa  $Sig.=0,000$  demostrando probabilidad menor a 5%, lo que permite señalar que la relación es significativa con un margen de error al 1%. Cabe mencionar los resultados muestran que la variables compromisos organizacionales y satisfacción laborales. Por lo que se deduce que a mayores

compromisos en la institución mayor será la satisfacción de los maestros, además se tomara este antecedente para contrastar las variables del estudio.

Quesada, Ramírez y Zurita (2014) en la investigación denominada compromiso organizacional y satisfacción laboral en una muestra de trabajadores de los juzgados de granada. Estudio descriptivo correlacional trabajo mediante un enfoque cuantitativo uso cuestionarios estructurado para el recogimiento de datos muestreando 80 sujetos. Los resultados muestran que los trabajadores perciben en nivel medio ( $M=4.30$ ;  $DT=.83$ ) al compromiso organizacional, por otro lado se percibe también un nivel medio ( $M=3.87$ ;  $DT=.811$ ) en satisfacción laboral. La investigación concluyó la satisfacción laboral se correlacionan con los compromisos organizacionales ya que se muestra homogeneidad de respuestas, con los siguientes valores conseguidos permitiendo concluir las existencias de correlaciones significativas en ambas variables  $r=0,41$ . Asimismo comprobando los resultados estadísticos de la hipótesis inicial. Permitiendo la investigación de los autores en estudio citarlos como antecedentes con la finalidad de confrontarlos con la discusión del estudio.

Gallardo y Sandoval (2014) en la investigación denominada relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada. Estudio descriptivo correlacional trabajo a través del enfoque cuantitativo uso un cuestionario estructurado para el levantamiento de la información con un muestreo de 98 sujetos. La investigación concluyó con relaciones a las satisfacciones laborales, los individuos admiten los rangos de satisfacciones según los niveles desempeño de su necesidad por parte de la compañía. En mayor compromiso de necesidad, sobrelleva a los empleados perciban el mayor nivel de satisfacciones laborales. Con respecto a los compromisos organizacionales, podría mencionarse poseer relaciones sentimentales con los individuos, originando un afecto o alejamiento por las

mismas hacia la institución. El análisis correlacional determina las satisfacciones laborales no se relacionan con los compromisos organizacionales con un resultado de Rho Spearman = 0,800 y una significancia 0,200; la satisfacción del trabajo en grupo se relacionan con una significancia con los compromisos organizacionales de acuerdo a los valores Rho Spearman = 1,000 y una significancia de 0,000; la satisfacción con el reconocimiento se relacionan significativamente con los compromisos organizacionales de acuerdo a valores Rho 1,000 y una significancia de 0,000, demostrando que existen correlaciones perfectas.

Guarniz (2014) la investigación denominada satisfacción laboral, compromisos institucionales y desempeños de los maestros de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego, 2012. Estudio descriptivo correlacional trabajo a través del enfoque cuantitativo uso un cuestionario estructurado para el recogimiento de los datos muestreando 103 sujetos. La investigación concluyó las satisfacciones laborales de los maestros bueno, compromisos institucionales de los maestros es moderado, existiendo una correlación positiva entre ambas, a través del coeficiente Alpha de Cronbach tienen un resultado 0.90, Asimismo el instrumento usado es fiable, de acuerdo los resultados del estadístico.

Gonzales (2016) en la investigación denominada satisfacción laboral y compromisos organizacionales en trabajadores administrativos del establecimiento penitenciario callao, 2015. Estudio descriptivo correlacional trabajo mediante el enfoque cuantitativo utilizó un cuestionario estructurado para el recojo de información. Las respuestas demuestran las condiciones laboral 51,40% manifiesta un rango ponderado de satisfacciones laborales, 62,50% de empleados en la administración del centro de reos muestra un rango en los compromisos organizacionales. La investigación concluyó manifiesta la

existencia directa de la relación entre satisfacciones laborales y compromisos organizacionales en empleados del centro penitenciario, con resultados de los coeficientes de correlaciones  $r = 0,304$ ; Sig. = 0,005) para ambas variables de la investigación las satisfacciones laborales y compromisos organizacionales, es un resultado de rango bajo esto significa algún componente que forma para de la satisfacción laboral está funcionando deficientemente por lo tanto se considera bajo en los compromisos institucionales.

Nacionales.

Nieto (2017) en la investigación denominada análisis de la satisfacción laborales y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, 2017. Estudio descriptivo correlacional trabajo a través del enfoque cuantitativo utilizó un cuestionario estructurado para el recogimiento de la información. Los efectos manifiestan que 5,80% del rangos de satisfacciones laborales es satisfacción intrínseca, por otro lado el 5,49% del compromiso organizacional son los compromisos normativos, también se encuentra que consta una relación significativamente entre ambas variables debidamente se consiguió un resultado  $r = 0,60$  y Sig. > 0.01, por lo cual la hipótesis central de esta investigación se cumple. La investigación concluyó que las satisfacciones laborales se relacionan de manera significativa con compromisos organizacionales en la institución.

Cruz y Vaca (2017) en la investigación denominada satisfacciones laborales y su incidencia en la productividad. Estudio descriptivo trabajo mediante el enfoque cualitativo uso un cuestionario estructurado para recoger los datos muestreando 25 sujetos. Se evaluaron los resultados a través de la estadística descriptivas ejecutando encuestas, manifestando 80,00% de empleados se hallan compensados con las remuneraciones percibidas 60,00% se encuentran compensados, oportunidad que proponen, otros 60,00% quedan satisfechos

socialmente interpersonales adentro de la organización, asimismo 60,00% igualmente sienten satisfacción ser reconocidos, motivados en sus labores. Finalmente el estudio indica el sueldo, ambiente físicos, entorno en su sitio de labores, relaciones individuales, colaboración, la oportunidad son componentes que intervienen en las satisfacciones laborales de los empleados.

Salazar (2018) en la investigación denominada relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en una entidad pública ecuatoriana. Estudio descriptivo correlacional trabajo mediante el enfoque cuantitativo utilizó un cuestionario estructurado para el recojo de los datos con un muestreo de 229 sujetos. La investigación concluyó que el resultado del análisis revela las relaciones existentes en ambas variables de satisfacción y compromiso, siguientes valores al calcular los coeficientes de correlaciones ( $r$ ) para ambas variables se obtiene como resultado un valor de  $r=0,51419841$ ; por lo que al ser ( $r$ ) mayor que 0, se trata de una correlación positiva, es decir que los cambios de una variable predicen los cambios en la otra variable.

Tello (2018) en la investigación denominada relación de compromisos organizacionales con la satisfacción laboral en el sector calzado de la provincia de Tungurahua. Estudio descriptivo correlacional, trabajo mediante el enfoque cuantitativo utilizando un cuestionario estructurado para recoger la información muestreando a 63 sujetos. El resultado manifiestan las satisfacciones logran ponderados moderados de 69,04%, destacando elementos de definiciones de desempeños y compromisos, estimulación en las labores, denominación de la institución, aseo, actuación laboral de manera protegida la responsabilidad de la organización total de colaboradores sus tres factores elementos afectivos, continuos y legales se sitúan en 54,57%. La investigación concluyó determinando relación positivas en ambas variables, pero desigual pretendiendo la salida de las labores de dos generaciones los valores



siguientes coeficiente de Spearman =  $-0,108$  muestra correlación negativa baja de las variables. La Sig.  $0,401$  significa que valor  $p > 0,05$ ) demostrando no existen relaciones lineales para ambas variables. Asimismo rechazamos la hipótesis alternativa aceptando la hipótesis nula deduciendo no existe relación para ambas variables.

Locales.

Cano y Núñez (2015) en la investigación denominada satisfacción laborales y su relación con la evaluación de desempeño de los empleados. Estudio descriptivo correlacional trabajo mediante el enfoque cuantitativo uso un cuestionario estructurado para el recogimiento de los datos muestreando 160 sujetos. El resultado fue evaluado a través de la estadística, adonde los colaboradores muestran que los componentes que se correlacionan con las satisfacciones laborales es la manera de establecer negocios en factores laborales reconociendo el esfuerzo de los integrantes de la organización, retroalimentando las actividades, independencia para planificación, oportunidad y estimulaciones, mejoras salariales. El estudio concluyó las satisfacciones laborales y las evaluaciones de los desempeños se encuentran en un rango al 75,16% de variabilidad general, siendo mostrando las relaciones para ambas variables.

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

#### **1.3.1. Satisfacción Laboral.**

Las satisfacciones laborales está referida al nivel en la que seres humanos adquieren experiencias sentimentales positivas con miras a sus labores (Scherhum y Osbom, 2005).

Por lo tanto la satisfacción laboral, emoción encantador positivo adquirido por los individuos al instante de hacer labores de utilidad, adentro del escenario encantador permiten al ser humano deleitar, para conseguir el progreso de las tareas y apreciar satisfacción, retribuciones conforme a sus perspectivas (Rodríguez, 2002).

Igualmente, la satisfacción laboral son impresiones y expresiones positivos o negativos los observadores miden sus labores. Tratándose de acciones que afecta sentimientos agradables o desagradables relativamente para alguna cosa. La responsabilidad organizacional se encuentra relacionada netamente a la satisfacción laboral reflejada en la dedicación con afecto a sus actividades (Davis y Newstrom, 2003).

Concuerdan que la satisfacción laboral debe corroborar administrativamente, la pérdida administrativa determinando por la afirmación y aprobación en cumplimiento de las estrategias de las corporaciones; disposiciones a efectuar energías relevantes beneficiando la organización y aspiración del mismo (Hellriegel, et al, 1999).

El escenario de la educación analiza asuntos de mayor relevancia como los maestros son educadores de las generaciones nuevas y responsabilidad

organizacional somete a mejorar el rendimiento y asimismo pudiendo manifestar la satisfacción laboral.

### **Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg relacionada a la satisfacción laboral.**

El campo investigativo los dos factores de la teoría de Frederick Herzberg en el se la conocen como Motivación-Higiene.

Esta teoría expone los componentes que generan malestares son distintos factores que producen satisfacción en los empleados. Lo que significa al individuo tener un método doble de necesidad, en primer lugar tiene necesidades de impedir escenarios inapropiados o impedir dolencias, en segundo lugar el ser humano tiene la necesidad al desarrollo de conocimientos y emociones. Esta necesidad cualitativa son totalmente distintas motivo por el cual, solicitan diferentes estímulos adentro de la empresa.

De este modo los dos factores de Herzberg manifiesta la orientación de la conducta de los individuos, como elementos higiénicos y los componentes de estimulación.

Por lo tanto los componentes de higiene, constituyen la inconformidad de los colaboradores, sin embargo estos componentes son inapropiados o carecen de su existencia, habrían causado inconformidad en el trabajo. Asimismo más comunes tenemos, sueldos y beneficios, políticas de la compañía y su empresa, interrelaciones con la sociedad laboral, entornos físicos, inspección, protección en el trabajo, desarrollo, experiencia y consolidación.

Los componentes de estimulación, constituyen la complacencia de los empleados, aquellos componentes incrementan el agrado de los seres humanos estos no sustituyen los componentes de inconformidad. Los componentes de

estimulación poseemos responsabilidad, independencia laboral, logros y reconocimientos (Cid, 2013).

La historia revela, que los seres humanos consideran conocimiento apropiado efecto en beneficio cuando progresa profesionalmente, el empleo es inspeccionado, cuando enfrentamos escenarios como los salarios, medios laborales y principios en cumplimiento asociado como conocimientos negativos (León y Sepúlveda, 1978).

No son polos opuestos van relacionados las satisfacciones laborales e insatisfacciones laborales debido que contienen dos componentes intrínsecos del ser humano señalan y reconocen las labores elaborado y estimulaciones del individuo elementos extrínsecos son situaciones laborales que muestra la organización al empleado. El individuo concernirá en lograr sus metas cuando muestren objetivos y oportunidades para el progreso psicológicos experimenten la bienestar del desarrollo interpersonal (Atalaya, 1995).

### **Dimensiones de la Satisfacción laboral.**

Aunando al desarrollo del estudio se dimensiono en cuatro componentes de la satisfacción laboral propuesta en el estudio Guarniz Lozano (2014), entre ellas tenemos:

#### **Dimensión Tensión Laboral.**

Aunando a la situación, eutrés considerado el estrés bueno que asiste al conseguir el bienestar. Asimismo, firmeza que apoya dominar los desafíos como los empleos y exige realizar grandiosos mejoras frente a la adversidad. Por otra parte el estrés perjudicial excita disfunciones al ser humano y empresarialmente, debido al recargar los métodos físicos e intelectuales de las

personas, perturba sus tareas, causando actitudes inapropiadas, disminución del desempeño, y reduce la calidad en la empresa (Sherman y Bohlander, 1994).

El causal del desganado laboral es el estrés que afrontan los maestros debido al exceso laboral de oficina es la preparación de documentos, programaciones áulicas, ajustes curricular o informes administrativos, son ejecutados afuera de las jornadas laborales, asimismo adentro del salón deberíamos lidiar con los alumnos, conducta inapropiada y carencia de estimulación académica, demasiado alumnos en los ambientes, familias permisivamente, los ambientes sociales y familiares originan debilidad física y mentalmente para el buen desarrollo del maestro (Arias y Gonzales, 2009).

### **Dimensión Condición Laboral.**

Trascendente conocer, evaluar situaciones laborales del maestro de América Latina, los maestros permanecen periodos invirtiendo en sus labores en el salón de clases sobrecarga rutinaria dificultosa de expresar. El maestro debería efectuar planificar, tareas extracurricular y curricular, disponer habilidades pedagogías para la enseñanza de los alumnos o eventos que debería publicar a la sociedad escolar (Vaillant y Rossel, 2006).

La condición laboral, hace informe del indicador laboral y de pausa, medita además escenarios adonde se proyectan las tareas y situaciones económicas (Cavalcante Silva, 2018).

### **Dimensión Compromiso por la institución.**

Principal rol de los maestros conducir las culturas, compromisos y éticas, para formación holística del sujeto integrando e involucrando a la comunidad sin

embargo, conseguiremos en grupo con las entidades educativas deberían influenciar de forma positiva en la estimulación brindada al educador, escenario laboral acogedor, participativo o nuevos desafíos en mejoras para el desarrollo del educador. Asimismo el educador actuara positivamente y se responsabilizara afrente a labores establecido, evocándose a terminología coloquial “Sentirse identificado con la organización” (Colquit, et al, 2007).

### **Dimensión Compromiso con la remuneración.**

La compañía que ofrece beneficios a sus empleados, entre aquellos incentivos refiere un buen salario, aumentos por labores específicamente, oportunidades diferentes encargaturas con mejores beneficios económicos, para conservar la estimulación y satisfacción con los trabajos que ejecutan (Cavalcante, 2018).

### **Definiciones de la Variable Compromiso Institucional.**

Se hace necesario resaltar la intensidad del compromiso institucional como participación del colaborador identificándose con la compañía, se describe por la afirmación y aprobación de los objetivos y valores de la entidad; voluntad interesante beneficiando a la entidad y ganas de conservarse en la compañía (Hellriegel, 1999).

El afecto relacionado para algunos compromisos institucionales agrupan factores simpatía, afectivo a la compañía, precios adquiridos el colaborador, afiliados a dejar la entidad y comprometiéndose pernotar en la compañía (Bayona, at al, 2000).

Los compromisos empresariales es un escenario donde el colaborador se identifica plenamente con objetivos, metas una organización, adquiriendo

sentido pertenencia a organización. Es decir que el trabajador antepone los intereses de la organización y cumple con agrado su labor, puesto que se siente que es parte la institución (Robbins, 2004).

El presente y pasado es la comprensión, sentimiento del compromiso organizacional, lo mismo que la comprensión y compartimiento de las metas institucionales por todos los colaboradores (Chiavenato, 2009).

El compromiso institucional fortalece que el empleado identifica en la compañía sometiéndose en ella, esto se manifiesta cuando el trabajador considera como algo propio a la organización, sintiendo un vínculo fuerte difícil de descartar (Pons y Ramos, 2010).

En consecuencia el compromiso organizacional hace referencia en dirección de permanecer y lealtad sienten los empleados por la compañía, esto debido al buen trato recibido, a la motivación constante de sus autoridades, al buen ambiente donde desarrollan sus actividades, por lo tanto sienten la necesidad de dar lo mejor de sí para conseguir objetivos, metas empresariales.

### **Teoría Z William Ouchi, relacionada al compromiso institucional.**

La teoría Z de William Ouchi es una teoría administrativa que también es conocida como el método japonés, Ouchi considera que existen tres tipologías de compañías, tipología A corresponden a compañías EEUU, tipología J corresponden japonesas y tipología Z cultura nueva.

Fundamentada en los individuos, trata de entender al servidor en su forma íntegra, sin apartar vivencias laborales de los colaboradores, los atributos de la

costumbre Z, tenemos autosuperación, laborar en grupos en un mismo propósito, confianza, estabilidad laboral, correlaciones interpersonales fuertes y decisiones colectivas.

Al aplicar estos rasgos de la cultura Z, se incrementa un mayor rendimiento del recurso humano y culminar las tareas con resultados buenos, lo cual mejoran los entornos laborales y la productividad empresarial. Esta cultura propone una filosofía empresarial humanista donde la organización y sus colaboradores se encuentren comprometidos para alcanzar objetivos comunes (López, 2001).

Por ello esta teoría de Ouchi puede implementarse en las instituciones educativas donde se planteen algunos principios como la responsabilidad hacia las labores, los compromisos cooperada, sociabilizando la reunión los discrepancias de manera sutilmente, poniendo en cuidado la vivencia social y familiares de los colaboradores llegando acuerdos en las decisiones frente a sucesos.

Fundamentalmente los principios bases teóricas de la Z son, la lealtad a las relaciones de los individuos y la relación social. Está teoría aplicada de forma correcta logra que las personas encuentren un ambiente laboral integral, que les permita crecer en beneficio propio y de la empresa, además de trabajar en equipo y disfrutar lo que se hace y encontrar satisfacción por cumplir a cabalidad con las tareas demandadas.



### **Dimensión compromiso afectivo**

Cuando el empleado siente afinidad adquiere compromiso afectivo institucional y marco orgulleciendo pertenecer al tipo laboral que ejecuta los seres humanos experimentan retos nuevos, compromisos e independencia extendiendo entregar significancias a sus labores. La afectividad demuestra relaciones contrarias al estrés y problemas en familia (Frutos, et al, 1998).

Usualmente, los individuos con mayor afectivos, conceptualiza positivamente tendencia a las variantes, comprometen aquellos, sometiéndose a laborar más de lo determinado (Gómez, 2015). Significa la producción es positiva, siendo admirados por los alto directivos. Por lo tanto los empleados quienes la compañía no desean retirarlos tratando de mantenerlos por sus servicios, caso excepcionales por excesos de empleados.

La intersección emocional existe en el compromiso afectivo, identificando la responsabilidad del maestro con la organización. Aparece de la oportunidad de las perspectivas y conocimientos, especialmente de las prácticas laborales intrínsecas que inducen emociones de retos y bienestar.

### **Dimensión compromiso calculado.**

El empleado hace énfasis al compromiso originando un afecto de índole materialista invirtiendo tiempo laboral resarcido de manera económica relacionándose con la compañía. Otro factor del empleado imagina que carecerá de igual oportunidad de la compañía adonde labora (De Frutos, et al, 1998).

El colaborador estabilidad con el compromiso calculado, continuo y otras dos tipologías bajo nivel, moderado, demuestra seguridad en el trabajo, podría ser situacional. Entonces, el esmero, la perseverancia y dedicación logran los rangos mínimamente aceptados. Indicar, únicamente cumple primordialmente continuando con la empresa capitalizando las inversiones (Wiener, 1982).

### **Dimensión compromiso normativo.**

El principal conflicto de los maestros del decanato de la universidad centro occidental Lisandro Alvarado, los doctores manifestaron indicadores a gran escala sintiéndose insatisfecho y estado de ánimo negativo. Otros equipos de trabajo sienten comprometido con sus labores cumpliendo fielmente con los objetivos y metas interpersonales y organizacionales (De Frutos, et al, 1998).

En la universidad de Barcelona escuela de odontología resultaron que los maestros concentran su tareas pedagógicas y planifican sometiéndose a las enseñanzas dirigidos a temas de la institución (Marín, 2004).

## **1.4. Formulación del problema.**

### **1.4.1. General.**

¿En qué medida la satisfacción laboral se relacionan con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018?

### **1.5. Justificación del estudio**

El estudio es importante debido que las últimas décadas originado ataques con respecto a la calidad educativas logrando que esta mantenga relación con la satisfacción laboral de los colaboradores como los maestros interferido con los compromisos institucionales.

De carácter primordial observado socialmente y humanísticamente, las compañías constan plenamente la existencia o carencia de la satisfacción laboral para sus empleados maestros iniciando la identificación, errores para corregir posteriormente, asimismo el compromiso organizacional de los colaboradores adecuadamente satisfechos a fin de poseer fines oportunos adentro del entorno educativo.

Este estudio justifica teóricamente en dos características de Frederick Herzberg y en teorías de la cultura Z de Williams Ouchi, manifestando que el ego positivo laboral es de suma importancia para conseguir compromisos institucionales desprendidos del maestro en la unidad educativa y asimismo obteniendo resultados de excelencia en los procesos de aprendizajes y enseñanzas.

Esta investigación pretenderá alcanzar relevancias sociales adentro del marco de la educación para adquirir satisfacciones laborales con los compromisos institucionales de los maestros ofertando formación con calidez, calidad.

## **1.6. Hipótesis.**

### **1.6.1. General.**

$H_i$  : La satisfacción laboral se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

$H_0$  : No se relacionan significativamente la satisfacción laboral con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

### **1.6.2. Específicas.**

H1: La tensión laboral se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H2: La condición laboral se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H3: La dimensión compromiso por la institución se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

H4: La compromiso por la remuneración se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. General.**

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

### **1.7.2. Específicos.**

Determinar la relación entre la dimensión tensión laboral con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Determinar la relación entre la dimensión condición laboral con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Establecer la relación entre la dimensión compromiso por la institución con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

Establecer la relación entre la dimensión compromiso por la remuneración el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

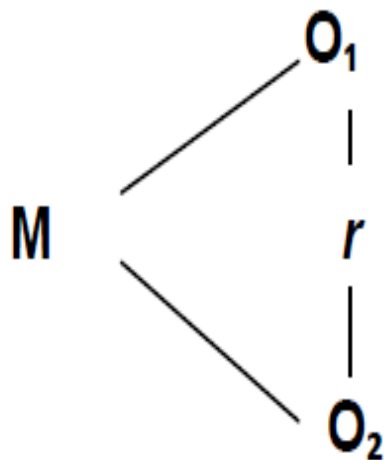
## II. MÉTODO.

### 2.1. Diseño.

El estudio trabajo a través del enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, estableciendo rangos o nivel de correlación para ambas variables satisfacción laboral y el compromiso institucional. Estudio correlacional adquiere como finalidad hacer conocer los niveles asociados en dos o más variable en contextos individual (Hernández, at al, 2014).

Diseño no experimental, puesto que se recogen información en único período, el objetivo es desglosar las variables y evaluar acontecimiento, interrelaciones en tiempo proporcionado (Hernández, at al, 2014). El estudio tipo aplicada, puesto que sus resultados sirven en la búsqueda de solución de problemas de la realidad estudiada.

De este modo el diseño del estudio se representa de la siguiente forma:



Dónde:

M = Constituye a la muestras del estudio

O<sub>1</sub> = Constituye a la observación de las variables Satisfacción laboral.

O<sub>2</sub> = Constituye a la observaciones de las variables Compromiso institucional.

r = Representa los indicadores de la correlación en ambas variables.

## **2.2. Variables, operacionalización.**

### **2.2.1. Variables**

#### Variable 1

##### Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está referida al nivel en la que seres humanos adquieren experiencias sentimentales positivas con miras a sus labores (Scherhum y Osbom, 2005).

#### Variable 2

##### Compromiso institucional

El afecto relacionado para algunos compromisos institucionales agrupan factores simpatía, afectivo a la compañía, precios adquiridos el colaborador, afiliados dejar la entidad comprometiéndose pernotar en la compañía (Bayona, at al, 2000).

## 2.2.2. Matriz de operacionalización

Tabla N° 01

Variable	Definición		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Conceptual	Operacional			
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral está referida al nivel en la que seres humanos adquieren experiencias sentimentales positivas con miras a sus labores (Scherhum y Osbom, 2005).	Son los atributos que se orientan a identificar las deficiencias y la baja satisfacción laboral de los maestros en el centro educativo	Tensión laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad.</li> <li>• Sentido Emocional.</li> <li>• Presión.</li> </ul>	Ordinal
			Condición laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura.</li> <li>• Recursos.</li> <li>• Sentido democrático.</li> </ul>	
			Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interés.</li> <li>• Capacitación.</li> <li>• Bienestar.</li> </ul>	
			Compromiso por la remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mayor comunicación.</li> <li>• Estabilidad laboral.</li> <li>• Mantenimiento.</li> </ul>	
Compromiso Institucional	El afecto relacionado para algunos compromisos institucionales agrupan factores simpatía, afectivo a la compañía, precios adquiridos el colaborador, afiliados dejar la entidad comprometiéndose pernotar en la compañía (Bayona, at al, 2000).	Escenario que deberíamos conservar con la finalidad mantener resultados positivos en beneficio de la organización educativa.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Continuación profesional.</li> <li>• Limitación institucional.</li> <li>• Orgullo</li> </ul>	Ordinal
			Compromiso calculado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficio.</li> <li>• Estabilidad.</li> <li>• Equilibrio personal.</li> </ul>	
			Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pertenencia.</li> <li>• Lealtad.</li> </ul>	



### 2.3. Población y muestra.

#### **Población.**

La población es definida la totalidad del fenómeno del estudio una particularidad comúnmente siendo para ello el estudio dando inicio de la información investigada (Tamayo y Tamayo, 1997).

Son grupos infinitos o finitos de objetos con propiedades en común, para lo cual optara las conclusiones de forma extensivas. Quedando delimitado el problema y objetivos del estudio. Se entiende, que se usara un grupo de individuos con atributos iguales que estarán como objeto del estudio. (Barrera, 2008).

La presente investigación detalló una población de 30 sujetos que ofrecen sus servicios educativos, asimismo siendo la investigación de estudio correlacional. Las investigaciones correlacionales muy poca veces necesita un muestreo de grandes cantidades.

*Tabla N° 02.*

*Cuadro de distribución de población.*

Jornada	Hombre	Mujer	Docentes
Matutina	04	08	12
Vespertina	06	02	08
TOTAL	10	10	20

Fuente: Secretaría de la Institución  
Elaborado por: Autora

## **Muestra.**

Tomando en cuenta que es un subgrupo de la población, lo cual debería contar con sus atributos y propiedades con la condición que permita los procesos de inferencia con destino a la población usando el método inductivo (Barrera, 2018).

Referente al muestreo se realizó a 20 maestros intencionales o por conveniencias, manifestar procedimientos de muestras cuantitativas, adonde el estudioso eligió a los colaboradores ofrecidos a cooperar con la investigación, la elección podría darse en conjunto total o de manera individual (Creswell, 1994).

Por lo tanto se eligió la totalidad de maestros que trabajan en la jornada matutina de la unidad escolar Pedro Vicente Maldonado, considerando que es la jornada laboral donde la investigadora desarrolla sus actividades y adonde se pudo apreciar el problema planteado.

Para la presente investigación el criterio de Inclusiones y exclusiones se manifestó de siguiente manera:

- ❖ Criterios Inclusiones: Se consideraron a todos los maestros de la jornada matutina asimismo a los maestros con nombramiento y contratados.
- ❖ Criterios de Exclusiones: No se incluyeron a los maestros de la jornada vespertina y no se tomaron en cuenta a los maestros de reemplazo.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

### **2.4.1. Técnica.**

Méndez (1999) manifiesta medios y técnicas para levantamiento de la información de las indagaciones “los hechos, documentales a los que apoyan al estudioso permitiendo obtener datos” (p.143).

Las encuestas son técnicas que intenta conseguir datos que nos proporciona un conjunto muestral de individuos respecto de los mismos, o relacionado a un argumento específico.

Aunado a esto la técnica del estudio es el conjunto de procesos vinculados al estudio y los recursos disponibles, apropiado a la creación de los datos oportuno para el estudio. Se eligió la encuesta siendo una técnica del estudio establecida por un muestreo específico de una población específica, permitirán dar a conocer valoraciones subjetivas, sugerencias, culturas, cualidades y otros.

### **2.4.2. Instrumento.**

Se utilizó como instrumentos de recogimiento de información cuestionario, de acuerdo manifiesta Behar (2008) en el cuestionario se enuncian afirmaciones o preguntas que se relacionan a la o las variables objeto de estudio.

Los instrumentos para evaluar la satisfacción laboral es una adaptación del cuestionario diseñado por Guarnizo Lozano (2014), que admite evaluar el rango de satisfacción laboral de los maestros, consta 12 ítems escala tipo Likert.

Asimismo, instrumentos a evaluar el compromiso institucional también es una aplicación del cuestionario utilizado por Guarnizo Lozano (2014), que permite evaluar el compromiso institucional en los maestros, está constituido de 14 ítems escala tipo Likert.

#### **2.4.3. Validez de los instrumentos.**

Argumento complicado y discutido sin embargo, debería ser alcanzado por todo el instrumento que aplicamos. En tal sentido, precisan la validez como atributos que nos muestran si constamos con la medición que implantemos que hacemos las mediciones y plantearemos las preguntas ¿Estas midiendo lo que implantaste en la medición?, si corresponde así su medida es válida, caso contrario indiscutiblemente no tiene validez. Es innecesario estudiar la validez tarde o temprano investigar sobre el escenario y significado de las mismas variables (Zapata, 2017).

La validación del juicio de expertos, señalan que el instrumento se introduce a revisiones por los asesores según la especialidad de la materia que tengan el grado académico apropiado, por lo expuesto el cuestionario a usar se validarán por juicio de expertos, por lo cual posteriormente se procederá a probar el grado de confiabilidad.

#### **2.4.4. Confiabilidad.**

Se indujo una prueba piloto de evaluación al instrumento con diez empleados determinando la confiabilidad del Coeficiente de Alfa de Cronbach, obteniendo resultado ,716 al nivel alta, calculado mediante las varianzas de ítem y la varianzas de los puntajes totales.

## **2.5. Métodos de análisis de datos.**

La información recolectado en las encuestas, se procesaron en el programa estadístico SPSS 22, que permite manipular los datos de forma protegida, confiable y oportuna.

Los datos fueron presentados en porcentajes y frecuencias a través de tablas cruzadas donde se muestra el nivel de relación en que se encuentran las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Comprobación de las hipótesis se las realizo con el estadístico correlacional de Spearman (Rho) y estableció que para aceptar la hipótesis la significancia debe ser menor a 0,05, que corresponde al nivel de correlación de la variable.

## **2.6. Aspectos éticos.**

Para recoger la información las autoridades institucionales autorizaron al solicitud enviada de la investigadora y se procedió a dialogar con los docentes y ponerles en conocimiento del estudio a realizar, para luego firmar acta de consentimiento informado.

Se garantizó la reserva de la información proporcionada por los docentes en las encuestas.

### III. RESULTADOS.

#### 3.1. Análisis Descriptivo.

Tabla N° 03

Nivel de calificación de satisfacción laboral y el compromiso institucional

		<b>Compromiso Institucional</b>		Total	
		Nivel medio	Nivel alto		
<b>Satisfacción Laboral</b>	Nivel medio	Recuento % del total	0 0,0%	11 55,0%	11 55,0%
	Nivel alto	Recuento %del total	1 5,0%	8 40,0%	9 45,0%
Total		Recuento % del total	1 5,0%	19 95,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

#### **Descripción.**

El resultado de la tabla 03, precisa 55,0% (11) maestros, califican en nivel medio para satisfacción laboral, y nivel alto para compromiso institucional, pues consideran tener sentido de pertenencia institucional.

Mientras el 5,0% (1) de ellos ubican nivel alto de satisfacción laboral y nivel medio de compromiso institucional.

Tabla N° 04.

Nivel de calificación tensión laboral con el compromiso institucional.

		Compromiso Institucional			Total
		Nivel medio	Nivel alto		
<b>Tensión Laboral</b>	Nivel bajo	Recuento % del total	0 0,0%	9 45,0%	9 45,0%
	Nivel medio	Recuento %del total	1 5,0%	9 45,0%	10 50,0%
	Nivel alto	Recuento %del total	0 0,0%	1 5,0%	1 5,0%
<b>Total</b>		Recuento % del total	1 5,0%	19 95,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

### Descripción.

El resultado de la tabla 04, precisa 45,0% (9) de los maestros, califican en nivel medio, y nivel alto la variable compromiso institucional, considerando institución es poco el estrés laboral y tienen sentido de pertenencia.

Por otro lado un 5,0% (1) maestros de la unidad escolar, estima como alto el nivel de tensión laboral al mismo tiempo tiene un nivel alto de compromisos institucional, pues considera que la entidad a pesar de tener estrés laboral, existe sentido de pertenencia.

Tabla N° 05.

Nivel de calificación condición laboral con el compromiso institucional.

			Compromiso Institucional		Total
			Nivel medio	Nivel alto	
<b>Condición Laboral</b>	Nivel Medio	Recuento % del total	0 0,0%	10 50,0%	10 50,0%
	Nivel Alto	Recuento %del total	1 5,0%	9 45,0%	10 50,0%
Total		Recuento % del total	1 5,0%	19 95,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

### Descripción.

El resultado de la tabla 05, se muestra que el 50,0% (10) maestros, aprecian en nivel medio condición laboral, y nivel alto compromiso institucional, considerando la entidad base a sus posibilidades brinda a los docentes un espacio agradable de trabajo por ello los docentes tienen sentido de pertenencia institucional.

Por otro lado un 5,0% (1) maestros de la unidad escolar, estima como alto el nivel la condición laboral al mismo tiempo tiene nivel alto de compromiso organizacional, pues considera que en la entidad existe un buen ambiente de trabajo y le falta más sentido de pertenencia institucional.



Tabla N° 06.

Nivel de calificación compromiso por la institución con el compromiso institucional.

		<b>Compromiso Institucional</b>		Total	
		Nivel medio	Nivel alto		
<b>Compromiso por la institución</b>	Nivel Medio	Recuento % del total	1 5,0%	5 25,0%	6 30,0%
	Nivel Alto	Recuento %del total	0 0,0%	14 70,0%	14 70,0%
Total		Recuento % del total	1 5,5%	19 95,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

### **Descripción.**

El resultado de la tabla 06, muestra que el 70,0% (14) maestros, aprecian nivel alto las dimensiones compromiso por la institución, al mismo tiempo también aprecian niveles altos la variables compromiso institucional, considerando que tener sentido de pertenencia institucional, y trabajar en equipo para lograr plasmar la misión y visión.

Por otro lado un 5,0% (1) maestros aprecian de la unidad escolar, estima como medio el nivel del compromiso por la institución al mismo tiempo compromiso institucional también nivel medio, pues considera que aún le falta tener sentido de pertenencia institucional, y trabajar en equipo para lograr plasmar la misión y visión.

Tabla N° 07.

Nivel de calificación compromiso por la remuneración el compromiso institucional.

		<b>Compromiso Institucional</b>		Total	
		Nivel bajo	Nivel medio		
<b>Compromiso por la remuneración</b>	Nivel Medio	Recuento % del total	0 0,0%	5 25,0%	5 25,0%
	Nivel Alto	Recuento %del total	1 5,0%	14 70%	15 75,0%
Total		Recuento % del total	1 5,0%	19 95,0%	20 100,0%

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

### Descripción.

El resultado de la tabla 07, muestra 70,0% (14) maestros, aprecian nivel alto la dimensión remuneración, al mismo tiempo aprecian nivel alto la variables compromiso institucional, considerando que el salario es de acuerdo a las tareas encomendadas por ello tienen sentido de pertenencia institucional.

Por otro lado un 5,0% (1) maestros de la unidad escolar, estima como alto el nivel del compromiso remunerativo, sin embargo el compromisos institucionales es nivel bajo, pues considera que el sueldo está acorde a sus labores pero aún le falta tener sentido de pertenencia institucional.

## Estadística inferencial.

### Prueba general.

Tabla N° 01 Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional.

		Compromiso Institucional	
		Coefficiente de correlación	-0,109
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	0,648
		N	20

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

### Descripción.

En la tabla 08, la correlación entre la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018 fue una relación -0,109 negativa muy baja, y significativa (Sig. = 0,648 > 0,05).

Del contraste de la hipótesis se obtiene que no existe una relación significativa (0,648 > 0,05) entre la satisfacción laboral y compromiso institucional. Por lo tanto se aceptamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechazamos la hipótesis alternativa ( $H_i$ ).

## Prueba específica 1.

Tabla N° 02 Correlación entre la tensión laboral y compromiso institucional.

		Compromiso Institucional	
		Coeficiente de correlación	-0,092
Rho de Spearman	Tensión Laboral	Sig. (bilateral)	0,701
		N	20

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

### Descripción

En la tabla 09, la correlación entre la tensión laboral y compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018 fue una relación -0,092 negativa muy baja, y significativa (Sig. = 0,701 > 0,05).

Del contraste de la hipótesis se obtiene que no existe una relación significativa (0,701 > 0,05) entre la tensión laboral y compromiso institucional. Por lo tanto se aceptamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechazamos la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

## Prueba específica 2.

Tabla N° 3 Correlación entre la condición laboral y compromiso institucional.

		Compromiso Institucional
Rho de Spearman	Condición Laboral	Coeficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N
		0,102
		0,670
		20

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

### Descripción.

En la tabla 10, la correlación entre la condición laboral y compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018 fue una relación 0,102 positiva muy baja, y significativa (Sig. = 0,670 > 0,05).

Del contraste de la hipótesis se obtiene que no existe una relación significativa (0,670 > 0,05) entre la condición laboral y compromiso institucional. Por lo tanto se aceptamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechazamos la hipótesis alternativa ( $H_2$ ).

### Prueba específica 3.

Tabla N° 4 Correlación entre compromiso por la institución y compromiso institucional.

		Compromiso Institucional
Rho de Spearman	Compromiso por la institución	
	Coeficiente de correlación	0,219
	Sig. (bilateral)	0,354
		N
		20

Fuente: Cuestionarios de los maestros.

### Descripción.

En la tabla 11, la correlación entre la compromiso institucional y compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018 fue una relación 0,219 positiva baja, y significativa (Sig. = 0,354 > 0,05).

Del contraste de la hipótesis se obtiene que no existe una relación significativa (0,354 > 0,05) entre la compromiso institucional y compromiso institucional. Por lo tanto se aceptamos la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se rechazamos la hipótesis alternativa ( $H_3$ ).

#### Prueba específica 4.

H<sub>1</sub>: Compromiso remuneración se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018

H<sub>0</sub>: No se relaciona significativamente compromiso remuneración con el compromiso institucional de los docentes de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018.

**Tabla N° 5 Correlación entre compromiso remuneración y el compromiso institucional.**

		Compromiso Institucional
Rho de Spearman	Compromiso por la remuneración	
	Coeficiente de correlación	-0,275
	Sig. (bilateral)	0,241
	N	20

Fuente: Cuestionarios de los docentes de la institución educativa Pedro Vicente Maldonado  
Elaboración: Propia

#### Descripción.

En la tabla 12, la correlación entre la compromiso remuneración y compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018 fue una relación -0,275 negativa baja, y significativa (Sig. = 0,241 > 0,05).

Del contraste de la hipótesis se obtiene que no existe una relación significativa (0,241 > 0,05) entre la compromiso remuneración y compromiso institucional. Por lo tanto se aceptamos la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se rechazamos la hipótesis alternativa (H<sub>3</sub>).

..

#### IV. DISCUSIÓN.

Establecer relaciones entre las variables satisfacción laboral y el compromiso institucional de los maestros de la organización educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018, esta teoría expone los componentes que generan malestares son distintos factores que producen satisfacción en los empleados. Lo que significa al individuo tener un método doble de necesidad, en primer lugar tiene necesidades de impedir escenarios inapropiados o impedir dolencias, en segundo lugar el ser humano tiene la necesidad al desarrollo de conocimientos y emociones. Esta necesidad cualitativa es totalmente distintas motivo por el cual, solicitan diferentes estímulos adentro de la empresa (Frederick Herzberg, 1959). El resultado de la tabla 03, precisa 55,0% (11) maestros, califican en nivel medio para satisfacción laboral, y nivel alto para compromiso institucional, pues consideran tener sentido de pertenencia institucional, estos resultados coinciden con Frederick Herzberg, pues los docentes consideran tener sentido de pertenencia institucional, además demuestran entusiasmos a sus labores por sus cargas horaria, sin interesarles las remuneraciones, demuestran ganas, y su desarrollo y sus labores productivas relaciona positivamente del contexto lo que realizan la moral sea positiva para lograr las metas institucionales. Estos resultados concuerdan con Guerra (2017) donde se muestra que el 53,3% manifiesta que la satisfacción laboral tiene nivel medio, y el 52,2% manifiesta lo compromisos organizacionales también está en niveles medios. Con respecto a la hipótesis general, satisfacción laboral se relacionan significativamente con el compromiso institucional de los maestros de la organización educativa Pedro Vicente Maldonado, la tabla 08 muestra que el valor de Rho es -0,109 y la significancia es 0,648 lo cual establece que no existe correlación significativa entre el climas organizacionales y la gestión administrativa, contrapone a Mejía (2017) quien concluye que existen correlaciones para compromisos organizacionales y la satisfacción laboral, también se contrapone Guerra (2017) donde  $Rho = 0,825$



la Sig. 0,000 determinando una correlación significativamente para ambas variables de estudio.

Determinar la relación entre la tensión laboral y el compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018, la referida teoría Esta teoría expone los componentes que generan malestares son distintos factores que producen satisfacción en los empleados. Lo que significa al individuo tener un método doble de necesidad, en primer lugar tiene necesidades de impedir escenarios inapropiados o impedir dolencias, en segundo lugar el ser humano tiene la necesidad al desarrollo de conocimientos y emociones. Esta necesidad cualitativa es totalmente distintas motivo por el cual, solicitan diferentes estímulos adentro de la empresa (Frederick Herzberg, 1959). En la tabla 04, El resultado de la tabla 04, precisa 45,0% (9) de los maestros, califican en nivel medio, y nivel alto la variable compromiso institucional, considerando institución es poco el estrés laboral y tienen sentido de pertenencia, esto se relacionan con la actitud de Frederick Herzberg, pues consideran que en la institución es poco el estrés laboral y tienen sentido de pertenencia, también tienen nivel alto de emoción, deber moral, exponiendo rectitud, y su responsabilidad se muestra en relación a la institución tomando el tiempo adecuado para el prosperidad general, coincidiendo por Quezada, Ramírez y Zurita (2014) muestra los trabajadores perciben en nivel medio el compromisos institucionales y la satisfacciones laborales. Respecto a la hipótesis específicas 1, tensión laboral se relacionan significativa con compromisos institucionales de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 9 muestra que el valor de Rho es -0,092 y la significancia es de 0,701 lo cual se estableciendo la no existencia correlación significativamente, se confronta a Gonzales (2016) quien concluye en su trabajo que existe correlación para la satisfacción laboral y el clima organizacionales, asimismo coincide Gallardo y

Sandoval (2014) quién concluye que los compromisos organizacionales no se relacionan con la satisfacción laboral.

Determinar relación entre la condición laboral y el compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018, la referida teoría. Esta teoría expone los componentes que generan malestares son distintos factores que producen satisfacción en los empleados. Lo que significa al individuo tener un método doble de necesidad, en primer lugar tiene necesidades de impedir escenarios inapropiados o impedir dolencias, en segundo lugar el ser humano tiene la necesidad al desarrollo de conocimientos y emociones. Esta necesidad cualitativa es totalmente distintas motivo por el cual, solicitan diferentes estímulos adentro de la empresa (Frederick Herzberg, 1959). El resultado de la tabla 05, se muestra que el 50,0% (10) maestros, aprecian en nivel medio la dimensión condición laboral, y nivel alto la variable compromiso institucional, considerando la entidad en base a sus posibilidades brinda a los docentes un espacio agradable de trabajo por ello los docentes tienen sentido de pertenencia institucional, coinciden con la actitud de Frederick Herzberg, pues consideran que la institución en base a sus posibilidades brinda a los docentes un espacio agradable de trabajo por ello los docentes tienen sentido de pertenencia institucional, estos resultados concuerdan con Gonzales (2014) quien muestra que el 51,4% está de acuerdo con las condiciones de trabajo y percibe un nivel medio de satisfacción laboral. Con respecto a la hipótesis específicas 2, condición laboral se relacionan significativa con compromisos institucionales de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018, el resultado de la tabla 10 demuestra  $Rho = 0,102$  y  $Sig. 0,670$  estableciendo la no existencia correlacional significativas, lo cual se contrasta Quezada, Ramírez y Zurita (2014) quien concluye en su investigación existen relación significativas para ambas variables, asimismo se contrasta a Gallardo y Sandoval (2014) donde se concluye que el trabajo en grupo se relacionan con compromisos organizacionales.

Establecer relaciones entre compromisos por la institución y el compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018. Esta teoría expone los componentes que generan malestares son distintos factores que producen satisfacción en los empleados. Lo que significa al individuo tener un método doble de necesidad, en primer lugar tiene necesidades de impedir escenarios inapropiados o impedir dolencias, en segundo lugar el ser humano tiene la necesidad al desarrollo de conocimientos y emociones. Esta necesidad cualitativa es totalmente distintas motivo por el cual, solicitan diferentes estímulos adentro de la empresa (Frederick Herzberg, 1959). El resultado de la tabla 06, muestra que el 70,0% (14) maestros, aprecian nivel alto las dimensiones compromiso por la institución, al mismo tiempo también aprecian niveles altos la variables compromiso institucional, considerando que tener sentido de pertenencia institucional, y trabajar en equipo para lograr plasmar la misión y visión, estos resultados coinciden con la postura de Frederick Herzberg, pues consideran que tener sentido de pertenencia institucional, y trabajar en equipo para lograr plasmar la misión y visión, estos resultados contradicen con Salazar (2018) donde el 70,96% se siente poco satisfecho en su trabajo. Con respecto a la hipótesis específicas 03, compromisos por la institución se relacionan significativa y el compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018, los resultados de la tabla 11 demuestra  $Rho = 0,219$  y  $Sig. 0,354$  estableciendo la no existencia correlación significativamente, se contrasta con Nieto (2017) donde se concluyó satisfacción laboral se relacionan con compromisos organizacionales, también se contrapone con los resultados de Gallardo y Sandoval (2014) concluyó que la satisfacción de reconocimiento se relacionan con la satisfacción laboral.

Establecer la relación entre compromisos por la remuneración y el compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado,

Guayaquil, Ecuador, 2018, esta teoría expone los componentes que generan malestares son distintos factores que producen satisfacción en los empleados. Lo que significa al individuo tener un método doble de necesidad, en primer lugar tiene necesidades de impedir escenarios inapropiados o impedir dolencias, en segundo lugar el ser humano tiene la necesidad al desarrollo de conocimientos y emociones. Esta necesidad cualitativa es totalmente distintas motivo por el cual, solicitan diferentes estímulos adentro de la empresa (Frederick Herzberg, 1959). El resultado de la tabla 07, muestra 70,0% (14) maestros, aprecian nivel alto la dimensión remuneración, al mismo tiempo aprecian nivel alto la variables compromiso institucional, considerando que el salario es de acuerdo a las tareas encomendadas por ello tienen sentido de pertenencia institucional, coinciden con la actitud Frederick Herzberg, considerando los sueldos está de acuerdo a las tareas ejecutadas por ello tienen sentido de pertenencia institucional, contrastamos Cruz y Vaca (2017) adonde 80% participantes indican sentirse satisfechos salarialmente. Con respecto a la hipótesis específicas 04, compromisos por la remuneración se correlacionan significativa y compromiso institucional de los maestros de la unidad educativa Pedro Vicente Maldonado, Guayaquil, Ecuador, 2018, la tabla 12 demuestra  $Rho = -0,275$  y Sig. 0,241 estableciendo la no existencia correlación significativamente, que coincide Tello (2018) quien concluye que no existen correlación entre ambas variables, se contraponen Cano y Núñez (2015) adonde señalan que existen relaciones entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional.

## V. CONCLUSIONES.

1. Comprobó que no existen relaciones significativamente entre satisfacción laboral y el compromiso institucional, lo cual se comprobó con  $Rho = -0,109$  (Sig. =  $-0,648 > 0,05$ ), indica correlación moderada, negativa y significativa al nivel 0.05. Las resultantes manifestaron predominando el nivel a veces con un 55,00% para satisfacción laboral y compromisos institucional.
2. Se comprobó que no existen relaciones significativamente entre tensión laboral y compromiso institucional, comprobó relación de  $Rho$  Spearman  $-0.092$  (Sig.=  $0.701 > 0,05$ ), indicando correlación alta negativa y significativas al nivel 0,05. Las resultantes manifestaron predominando nivel medio del 45,00% tanto en la dimensión tensión laboral y un nivel alto para la variable compromiso institucional.
3. Comprobó que no existen relaciones significativamente entre condición laboral y compromiso institucional, comprobó relación de  $Rho = 0.102$  (Sig.=  $0.670 > 0,05$ ), indicando correlación muy baja positiva significativas al nivel 0,05. Las resultantes manifestaron predominando nivel medio del 50,00% tanto en la dimensión condición laboral y un nivel alto para la variable compromiso institucional.
4. Comprobó que no existen relaciones significativamente entre compromiso institucional y compromiso institucional, lo que se comprobó la relación de  $Rho$  Spearman  $0.219$  (Sig.=  $0.354 > 0,05$ ), lo que indica que la correlación es baja positiva y significativas al nivel 0,05. Las resultantes manifestaron predominando nivel alto del 70,00% tanto en la dimensión compromiso institucional y un nivel alto para la variable compromiso institucional.

5. Comprobó no existen relaciones significativamente entre compromiso remuneración y compromiso institucional, lo que se comprobó la relación de Rho Spearman  $-0.275$  (Sig.=  $0.241 > 0,05$ ), indicando correlación baja positiva significativas al nivel  $0,05$ . Las resultantes manifestaron predominando nivel alto del  $70,00\%$  tanto en la dimensión compromiso remuneración y un nivel alto para la variable compromiso institucional.

## **VI. RECOMENDACIONES.**

1. El rector de centro educativo debe mejorar las distribuciones horarias de los maestros, dejando máximo tres programas de estudio para que el docente pueda planificar de buena manera y se reduzca su estrés por tener programas dispersos, por otra parte de mantener la motivación de los docentes que ha permitido que tengan sentido pertenencia institucional y antepongan los objetivos institucionales a los personales, puesto que el estrés laboral afecta la salud y seguridad del individuo, además perjudica la relaciones emocionales de compromisos entre los colaboradores y la compañía.
2. Consejo Ejecutivo del centro educativo, debe mejorar los espacios de uso común de los docentes, gestionar material pedagógico que brinde al docente la oportunidad de mostrar sus habilidades en beneficio de los estudiantes, gestionar momentos de compartir experiencias para generar un buen ambiente y camaradería entre los docentes, por otra parte deben de continuar fortaleciendo las actividades de sentido pertenencia institucional de los docentes.
3. Los maestros del centro educativo deben mantener el sentido de pertenencia institucional, trabajando en conjunto con las autoridades y la comunidad educativa, también deben continuar actualizando sus conocimientos y compartiéndoles con sus compañeros por medio de círculos de estudios, para cumplimiento del plan estratégico institucional, lograr calidad educativa en beneficio de los estudiantes.
4. Los maestros del centro educativo deben continuar laborando con la misma intensidad y ganas que han venido realizando sus labores, y que el sueldo que perciben no sea limitante para continuar ejerciendo su vocación con dinamismo y compromiso en beneficio de los estudiantes, puesto que la máxima ley ecuatoriana garantiza lo trabajo debe ser bien remunerado.

5. Los directivos del centro educativo, deberían continuar mejorando los espacios pedagógicos, seguir fortaleciendo el trabajo en equipo, el compañerismo, la confianza, el reconocimiento de la labor a sus docentes, las buenas relaciones interpersonales para que no desmaye o decaiga la percepción que admiten los maestros.



## VII. REFERENCIAS

- Albañil, A. (2015). Tesis. *El clima laboral y la participación en la institución educativa*. Piura: Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación.
- Alva, L., & Caycho, J. (2014). Tesis. *Gestión administrativa y elaboración del Proyecto Educativo Institucional*. Perú.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (2000). *Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Obtenido de [www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf](http://www.unavarra.es/organiza/gempresa/wkpaper/dt33-99.pdf)
- Behar, D. (2008). Introducción a la metodología de investigación. En D. Behar, *Metodología de la investigación* (págs. 1-94). Shalom.
- Cano, A., & Núñez, M. (2015). Tesis. *Satisfacción laboral y su relación con la evaluación de desempeño de los trabajadores*. Guayaquil, Guayas, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/4231/1/T-UCSG-POS-MAE-103.pdf>
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. (Octava ed.): Mc Graw Hill.
- Chihuahua, K. K. (2017). Tesis. *Comunicación interna y clima organizacional de trabajadores en una institución educativa privada*. Lima.
- Cid, O. (2013). Obtenido de Teoría de los dos factores de Herzberg: <https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>
- Cruz, P., & Vaca, J. (2017). Tesis. *Satisfacción Laboral y su incidencia en la productividad*. Ambato, Ecuador. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26444/1/43%20GIS.pdf>
- De Frutos, B., Ruiz, M., & San Martín, R. (1998). *Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la organización*. Valencia: Psicología N. 19.
- Díaz, J. (2015). *Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo*. GRIN. E-book.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional, enfoque para América Latina*. México: Prentice Hall.
- Gallardo, N., & Sandoval, M. (2014). Tesis. Concepción. Chile. Obtenido de [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1742/1/Gallardo\\_Salcedo\\_Nathalie\\_Soledad.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1742/1/Gallardo_Salcedo_Nathalie_Soledad.pdf)

- García, J., & Sánchez, C. (2013). *Revista Educación*. Obtenido de Clima Organizacional y Valores: <https://www.redalyc.org/html/440/44029444002/>
- García, M. (2009). *Clima organizacional y su diagnóstico*. Una aproximación conceptual: Cuadernos de Administración.
- Gento, S. (2002). *Instituciones educativas para la calidad total: configuración de un modelo de referencia*. Madrid: Ibérica Grafic S.A.
- George, & Mallery. (2003). Coeficientes de Alfa de Cronbach. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gerra, E. (2017). Tesis. *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016*. Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle//6247/Guerra\\_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle//6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gonzales, M. (2016). Tesis. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4611/Gonz%C3%A1les%20Espinoza.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guarniz Lozano, A. (2014). Tesis. *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*. Perú. Obtenido de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/738>
- Guerrero, G. (2014). Obtenido de Administración y gestión educativa: <https://es.slideshare.net/Gonzalo12345/administracin-y-gestin-educativa-30020248>
- Hellriegel, D. (1999). *Comportamiento Organizacional*. México: International Thomson Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGrawHill.
- Herrero, J. (Septiembre de 2011). Estilo de vida y clima laboral. *Equipos y talentos*. Obtenido de <https://www.equiposytalento.com/>
- Kaufman, R. (2004). *Planificación de Sistemas Educativos*. México: TRILLAS.
- López, C. (2001). *Teoría Z de William Ouchi*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/teoria-z-william-ouchi/>
- Medina, A. (2017). Tesis. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Quito. Obtenido de

<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

- Medina, F., & Ramón, J. (2014). *Gestión Administrativa*. Costa Rica: Universidad Nacional de Costa Rica. Obtenido de Gestión Administrativa.
- Mejía, V. (2017). Tesis. *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016*. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8385/Mej%C3%ADa\\_FVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8385/Mej%C3%ADa_FVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Milla, J. (2017). Tesis. *Gestión administrativa del director y estrés laboral docente de la institución educativa emblemática "Pedro E. Paulet Mostajo" Huacho-2017*. Huacho. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/10389>
- Ministerio de Educación. (2012). Obtenido de Componente de Administración Educativa: <https://educacion.gob.ec/c1-componente-de-gestion-administrativa/>
- Montero, I., & Romero, W. (2016). *Revista Latinoamericana de Economía*. Obtenido de El Clima Organizacional: <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2016/talento.html>
- Navarro, L. (2018). Tesis. *Nivel de Motivación y satisfacción laboral del personal de la dirección regional de salud, 1-75*. Perú. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro\\_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20454/navarro_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Nieto, E. (2017). Tesis. *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico, en el año 2017*. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupá, Mejía, Noboa, & Villagómez. (2013). *Metodología de la investigación científica y elaboración de tesis*. Lima peru: Centro de Producción Editorial e Imprenta de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Palladino, E., & Palladino, L. (1998). *Administración Organizacional*. Argentina: Espacio.
- Pulido, C. (2003). *Clima organizacional*. Lima : Athamor.
- Quesada, J., Ramírez, M., & Zurita, M. (2014). Tesis. Granada. Obtenido de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31291/ReiDoCrea-Vol.3-Art.3-Zurita-Ramirez-Quesada-Quesada-Ruiz->

Manzano.pdf;jsessionid=1436C0AD29747C0637FD7E31E530CC67?sequence=1

- Robbins, S. (2001). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Halls.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice-Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (Decimotercera ed.)*. México: Pearson Educación.
- Rodriguez. (2015). *Magsiter en recursos humanos*. Sangolquí, Ecuador: ESPE. Obtenido de [www.repositorio.espe.edu.ec](http://www.repositorio.espe.edu.ec): <http://www.repositorio.espe.edu.ec>
- Rodriguez, C. (2002). El conepcto de satisfaccion laboral . *Revista de Curriculum t Formacion del profesorado*, 6.1-2.
- Rodríguez, N. (2004). *El clima escolar*. Revista digital "Investigación y Educación".
- Rosales, G., Rodal, A., Chumbi, V., & Buñay, R. (2017). Obtenido de Análisis de la satisfacción laboral : <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=194154512012>
- Rossell, K. (2003). Tesis. *Nivel de satisfacción de los egresados de la facultad de estomatología* . Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Salazar, P. (2018). Tesis. *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. Quito. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Tello, L. (2018). Tesis. *elación del Compromiso Organizacional con la Satisfacción Laboral en el sector calzado de la Provincia de Tungurahua*. Ambato. Obtenido de <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28319/1/43%20GTH.pdf>
- UNESCO. (2005). Obtenido de Condiciones de Trabajo y Salud Docente: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001425/142551s.pdf>
- Vargas Aris, M. (2017). Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional en el departamento de inglés de una universidad privada en Lima. Lima. Obtenido de [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2888/MAE\\_EDUC\\_336-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2888/MAE_EDUC_336-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Zapata, M. (2017). Tesis. *Habilidades directivas y gestión educativa*. Perú: Universidad César Vallejo.

## VIII. ANEXOS

### Anexo 1: Instrumento de la variable satisfacción laboral

Estimados docentes sírvase leer atentamente las preguntas que siguen y valore indicando con un visto según su preferencia tenga en cuenta que :				
1= Totalmente en desacuerdo , 2= En desacuerdo , 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo , 4= De acuerdo , 5= Totalmente de acuerdo				
1 SENALE SU GENERO	F	M		
2 TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN		1 – 5	6 – 10	11 a más
3 MARQUE A QUE INTERVALO DE EDAD PERTENECE		20 – 30	31- 40	41 a más

ITEM	1	2	3	4	5
<b>Tensión laboral.</b>					
1. ¿Cree asumir muchas responsabilidades por la labor que realiza en IE?					
2. ¿Se siente en algún momento afectado emocionalmente (preocupación, ansiedad, inquietud, malestar físico) por el trabajo desarrollado en IE?					
3. ¿Se siente presionado en el desempeño de su trabajo en IE?					
<b>Condición laboral.</b>					
4. ¿Está de acuerdo que las instalaciones de la IE. <u>donde</u> trabaja son adecuadas?					
5. ¿Considera Ud. que para desarrollar su labor docente tiene los insumos necesarios?					
6. ¿Sus ideas, propuestas, críticas u opiniones son escuchadas por niveles superiores (jefes o coordinadores) y son tomadas en cuenta?					
<b>Compromiso por la institución</b>					
7. ¿Siente Ud. estar suficientemente capacitado para trabajar en IE?					
8. ¿Percibe Ud. que la IE. <u>se</u> preocupa por el bienestar de los docentes?					
9. ¿Percibe Ud. el interés de la IE en mejorar las condiciones de trabajo (instalaciones, equipos, horas. de trabajo)?					
<b>Compromiso por la remuneración.</b>					
10. ¿Considera Ud. importante la remuneración que le otorga el M.E?					
11. ¿Está de acuerdo que los ingresos que percibe como docente cubren sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, salud)?					
12. ¿Considera que son buenos los beneficios sociales para el bienestar de los docentes IE?					

## Anexo 2: Instrumento de la variable Compromiso institucional

Estimados docentes sírvase leer atentamente las preguntas que siguen y valore indicando con un visto según su preferencia tenga en cuenta que :	
1= Totalmente en desacuerdo , 2= En desacuerdo , 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo , 4= De acuerdo , 5= Totalmente de acuerdo	
1 SEÑALE SU GENERO	F M
2 TIEMPO DE SERVICIO EN LA INSTITUCIÓN	1 – 5 6 –
10 11 a más	
3 MARQUE A QUE INTERVALO DE EDAD PERTENECE	20 – 30 31-

<u>ITEM</u>	1	2	3	4	5
<b>Afectiva</b>					
1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.					
2. De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema.					
3. Me siento parte integrante de esta institución					
4. Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me beneficie en el cambio					
5. Trabajar en esta institución significa mucho para mí					
6. En esta institución me siento como en familia					
7. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución					
<b>Normativa</b>					
8. Creo que le debo mucho a esta institución					
9. Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente					
10. Esta institución se merece mi lealtad					
<b>Calculada</b>					
11. Si continúo en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo					
12. Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo					
13. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					
14. Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían					

### Anexo 3: Ficha técnica de la variable satisfacción laboral

#### FICHA TÉCNICA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

- 1. Nombre : Escala para medir las competencias genéricas
- 2. Autores : ANGEHLLA LISSETI GUARNIZ LOZANO
- 3. Fecha : 2012
- 4. Adaptación : Glenda Del Valle Anastacio
- 5. Fecha de Adaptación : 2018
- 6. Objetivo : Relación de la satisfacción laboral y el compromiso.
- 7. Aplicación : Docentes
- 8. Administración : Individual
- 9. Duración : 20 minutos aproximadamente
- 10. Tipo de ítems : Enunciados
- 11. N° de ítems : 12
- 12. Distribución : Dimensiones e indicadores
- 13. Item

- Tensión Laboral : 1 , 2 , 3
- Condición laboral : 4, 5, 6
- Compromiso por la institución : 7, 8, 9
- Remuneración : 10 , 11 , 12
- Total de ítems : 12**

#### 14. Evaluación

##### • Puntuaciones

<i><b>Escala cuantitativa</b></i>	<i><b>Escala cualitativa</b></i>	<i><b>Escala cuantitativa</b></i>	<i><b>Escala cualitativa</b></i>
<b>1</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>4</b>	De acuerdo
<b>2</b>	En desacuerdo	<b>5</b>	Totalmente de acuerdo
<b>3</b>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		

- Evaluación en niveles por dimensión

Niveles	<i>Escala cualitativa</i>		<i>Escala cuantitativa</i>					
	<i>TENSIÓN LABORAL</i>		<i>CONDICION LABORAL</i>		<i>COMPROMISO POR INSTITUCION</i>		<i>COMPROMISO POR LA REMUNERACIÓN</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	5	1	5	1	5	1	5
Medio	6	10	6	10	6	10	6	10
Alto	11	15	11	15	11	15	11	15

- Evaluación de variable

Niveles	<i>Satisfacción Laboral</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	20
Medio	21	40
Alto	41	60

15. Interpretación de los niveles

**Bajo:** Los docentes que se encuentran en este nivel muestran negatividad a su labor por la carga extra sin una buena remuneración, muestran un ausentismo, insatisfacción, menor desempeño en el trabajo y la productividad vinculada con el estrés hacen que el deber moral hacia la institución no sea favorable en la aceptación de las metas y el intercambio de acuerdos entre los docentes de la institución.

**Medio:** Los docentes que se encuentran en este nivel muestran conformidad a su labor por la carga extra sin una buena remuneración, acompaña de poco interés al desempeño en el trabajo y productividad vinculada con el estrés hacen que el deber moral hacia la institución sea medianamente favorable en



la aceptación de las metas y el intercambio de acuerdos entre los docentes de la institución.

**Alto:** Los docentes que se encuentran en este nivel muestran entusiasmo a su labor por su carga extra, sin importarles su remuneración, muestran interés, satisfacción, su desempeño en el trabajo y la productividad está vinculada al positivismo del entorno lo que hacen que el deber moral sea favorable en la aceptación de las metas y el intercambio de acuerdos entre los docentes de la institución.

16. Validación : La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

## Anexo 4: Ficha técnica de la variable compromiso institucional

### FICHA TÉCNICA DEL COMPROMISO INSTITUCIONAL

1. Nombre	:	Escala para medir las competencias genéricas
2. Autores	:	ANGEHLLA LISSETI GUARNIZ LOZANO
3. Fecha	:	2012
4. Adaptación	:	Glenda Del Valle Anastacio
5. Fecha de adaptación	:	2018
6. Objetivo	:	Relación de la satisfacción laboral y el compromiso
7. Aplicación	:	Docentes
8. Administración	:	Individual
9. Duración	:	20 minutos aproximadamente
10. Tipo de ítems	:	Enunciados
11. N° de ítems	:	14
12. Distribución	:	Dimensiones e indicadores
13. Ítems		
• Afectiva	:	1 , 2 , 3 , 4, 5, 6, 7
• Normativa	:	8, 9 , 10
• Calculada	:	11 , 12 , 13 , 14
<b>Total de ítems</b>	:	<b>14</b>

#### 14. EVALUACIÓN

##### • Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
<b>1</b>	Totalmente en desacuerdo	<b>4</b>	De acuerdo
<b>2</b>	En desacuerdo	<b>5</b>	Totalmente de acuerdo
<b>3</b>	Ni de acuerdo ni en desacuerdo		

- Evaluación en niveles por dimensión

Niveles	<i>Escala cualitativa</i>		<i>Escala cuantitativa</i>			
	<i>AFFECTIVA</i>		<i>NORMATIVA</i>		<i>CALCULADA</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	11	1	5	1	6
Medio	12	23	6	10	7	13
Alto	24	35	11	15	14	20

- Evaluación de variable

Niveles	<i>Compromiso Institucional</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	23
Medio	24	47
Alto	48	70

### 15. Interpretación de los niveles

**Bajo** El docente que se encuentra en este nivel presenta inconformidad hacia los compromisos institucionales esto se relaciona al desinterés de las actividades en la institución, donde no cumplen el tiempo necesario para poder alcanzar el bienestar de todos

**Medio:** El docente que se encuentra en este nivel presenta conformidad hacia el compromiso institucional esto se relaciona al apego a la institución, cumpliendo con el tiempo estipulado y de esta manera se alcanza medianamente satisfacer el bienestar de todos.

**Alto:** El docente que se encuentra en este nivel muestra un grado alto de sentimiento de obligación moral mostrando lealtad, su compromiso afectivo se manifiesta en la vinculación a la institución invirtiendo el tiempo necesario para el bienestar de todos.

16. Validación: La validez de contenido se desarrolló a través la docente metodóloga que actuó como experto en el tema.

### Anexo 5: Base de datos de la variable satisfacción laboral

DIMENSION TENSION LABORAL					DIMENSION CONDICION LABORAL				DIMENSION COMPROMISO POR LA INSTITUCION				DIMENSION COMPROMISO POR LA REMUNERACION				TOTAL GENERAL
Nº	1	2	3	TOTAL	4	5	6	TOTAL	7	8	9	TOTAL	10	11	12	TOTAL	
1	3	4	3	10	2	3	4	9	4	1	1	6	3	1	3	7	32
2	3	3	2	8	4	4	3	11	4	3	3	10	5	4	4	13	42
3	2	2	2	6	4	4	4	12	4	4	4	12	5	5	5	15	45
4	3	3	3	9	4	4	3	11	3	4	4	11	5	4	4	13	44
5	1	2	1	4	2	3	2	7	4	3	2	9	5	5	4	14	34
6	1	3	2	6	2	4	5	11	4	1	1	6	4	3	3	10	33
7	3	4	3	10	2	4	1	7	4	3	3	10	4	4	4	12	39
8	2	2	3	7	2	4	4	10	4	4	3	11	5	4	4	13	41
9	1	1	1	3	2	4	5	11	5	4	4	13	4	4	4	12	39
10	2	2	1	5	2	4	3	9	4	4	4	12	5	5	5	15	41
11	2	2	1	5	2	2	3	7	3	4	5	12	5	5	5	15	39
12	3	2	2	7	2	4	5	11	5	5	5	15	4	4	4	12	45
13	1	1	2	4	2	3	5	10	5	3	3	11	3	3	3	9	34
14	1	1	2	4	2	3	4	9	4	3	3	10	3	3	3	9	32
15	1	2	2	4	2	4	4	10	4	4	3	11	5	5	5	15	40
16	2	2	1	5	2	4	4	10	4	4	3	11	5	3	3	11	37
17	5	5	4	14	3	5	5	13	5	5	2	12	5	5	5	15	54
18	3	4	1	8	2	5	5	12	5	5	4	14	4	4	4	12	46
19	1	1	1	3	2	4	5	11	4	4	3	11	4	2	2	8	33
20	3	4	1	8	2	5	4	11	4	4	3	11	5	3	3	11	41

### Anexo 6: Base de datos de la variable compromiso institucional

DIMENSION AFECTIVA									DIMENSION NORMATIVA				DIMENSION CALCULADA					
Nº	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	TOTAL	TOTAL GENERAL
1	4	4	4	5	5	5	5	32	4	4	4	12	5	5	4	4	18	62
2	4	4	3	1	3	3	4	22	1	1	3	5	3	4	4	5	16	43
3	5	5	5	1	5	5	5	31	4	3	5	12	4	4	3	5	16	59
4	5	3	4	2	3	3	5	25	3	2	4	9	2	3	4	5	14	48
5	4	2	4	1	3	4	4	22	3	4	4	11	3	4	4	4	16	49
6	5	5	5	4	4	4	3	30	4	4	4	12	5	5	5	5	20	62
7	4	4	3	3	4	4	4	26	3	3	4	10	3	4	4	4	15	51
8	3	4	4	1	4	4	4	24	5	5	5	15	5	5	5	5	20	59
9	5	4	5	4	4	4	4	30	5	4	5	14	3	4	5	5	17	61
10	4	4	5	5	5	5	5	33	4	5	5	14	3	4	4	4	15	62
11	4	4	5	2	4	4	4	27	4	3	4	11	4	4	4	4	16	54
12	4	5	5	5	5	5	5	34	5	5	5	15	5	5	5	5	20	69
13	3	4	4	4	4	4	5	28	5	5	5	15	4	4	4	4	16	59
14	3	4	5	4	4	4	5	29	4	4	4	12	4	4	4	4	16	57
15	3	4	5	3	4	4	4	27	4	4	4	12	5	4	5	4	18	57
16	4	4	4	5	5	5	5	32	5	5	5	15	4	4	4	4	16	63
17	5	5	5	3	5	5	5	33	1	1	5	7	5	4	4	5	18	58
18	5	4	4	3	5	3	5	29	4	3	3	10	3	4	5	5	17	56
19	5	4	4	3	5	3	5	29	4	3	3	10	3	4	5	5	17	56
20	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	3	5	5	5	18	59

## Anexo 7: Estadístico de fiabilidad de la variable satisfacción laboral

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,716	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	37,4500	24,366	,623	,653
VAR00002	37,1000	27,042	,306	,707
VAR00003	37,7000	29,589	,185	,719
VAR00004	37,2500	28,724	,372	,697
VAR00005	35,7500	27,566	,528	,680
VAR00006	35,7000	32,221	-,096	,764
VAR00007	35,4500	30,892	,156	,717
VAR00008	36,0000	24,421	,613	,655
VAR00009	36,4500	28,576	,214	,719
VAR00010	35,2000	28,168	,439	,689
VAR00011	35,8000	25,747	,471	,678
VAR00012	35,7500	26,303	,578	,668

## Anexo 8: Estadístico de fiabilidad de la variable compromiso institucional

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,779	14

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	52,9500	37,208	-,144	,807
VAR00002	53,1000	31,989	,514	,758
VAR00003	52,8000	32,168	,504	,759
VAR00004	54,0000	26,000	,580	,748
VAR00005	52,9000	30,621	,671	,745
VAR00006	53,0500	31,103	,603	,750
VAR00007	52,6500	35,187	,124	,784
VAR00008	53,3500	28,345	,553	,749
VAR00009	53,5500	28,050	,528	,753
VAR00010	52,9000	31,779	,515	,757
VAR00011	53,3500	30,661	,464	,759
VAR00012	52,9500	33,103	,511	,763
VAR00013	52,8000	34,695	,204	,779
VAR00014	52,6000	36,568	-,061	,793



### Anexo 9: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable satisfacción laboral

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE LA TESIS:** Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				TOTALMENTE EN DEACUERDO	EN DEACUERDO	NI DE ACUERDO NI EN DEACUERDO	EN DEACUERDO	TOTALMENTE EN DEACUERDO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO			
<p>COMPROMISO INSTITUCIONAL</p> <p>agrupa diferentes aspectos relacionados con el apego afectivo a la organización, con los costos percibidos por el trabajador, asociados a dejar la organización y con la obligación de permanecer en la organización</p>	<p>Afectiva</p> <p>Este tipo de compromiso consiste en la identificación psicológica del colaborador con los valores y filosofía de la organización</p>	Continuación Profesional	1. Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta institución.														
		Limitación institucional	2. De verdad siento que cualquier problema en esta institución es también mi problema. 3. Me siento parte integrante de esta institución 4. Creo que no estaría bien dejar esta institución aunque me beneficie en el cambio														
		Sentido afectivo	5. Trabajar en esta institución significa mucho para mí														
		Orgullo	7. Estoy orgulloso de trabajar en esta institución														

*[Handwritten signature]*

<p>Calculada</p> <p>Es decir, el colaborador esta vinculado con su institución porque ha invertido tiempo, dinero y / o esfuerzo y dejaría significaría perder todo lo invertido.</p>	<p>Normativo</p> <p>En la actualidad, en la investigación que se desarrolla en este campo se consolida el modelo de tres factores relacionados de (Frutos, Ruiz y San Martín 1998) en donde se plantea que las dimensiones afectivas, normativas y calculada constituyen elementos distintos y relacionados entre si.</p>	<p>Pertenencia</p> <p>8. Creo que le debo mucho a esta institución 9. Creo que no podría dejar esta institución porque tengo una obligación con su gente</p>																			
		<p>Lealtad</p> <p>10. Esta institución se merece mi lealtad</p>																			
		<p>Beneficios</p> <p>11. Si continuó en esta institución es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que aquí recibo</p>																			
		<p>Estabilidad</p> <p>12. Aunque quisiera, sería muy difícil ahora mismo dejar este trabajo 13. Una de las desventajas de dejar esta institución es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo</p>																			
		<p>Equilibrio personal</p> <p>14. Si ahora decidiera dejar esta institución muchas cosas en mi vida personal se interrumpirían</p>																			

*[Handwritten signature]*  
FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** "Encuesta de Compromiso Institucional "

**OBJETIVO:** Conocer el grado de responsabilidad que tiene el personal docente con la Institución en la que labora.

**DIRIGIDO A:** Personal Docente de ambos sexo de la Institución.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

<b>ADECUADO</b>	<b>REGULAR</b>	<b>INADECUADO</b>
-----------------	----------------	-------------------

  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

Anexo 10: Matriz de validación del experto del instrumento de la variable compromiso institucional

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES		
				TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	Nº DE ACUERDO EN DESACUERDO	DEACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ		NO	
<p><i>Satisfacción Laboral</i></p> <p>Es definida por Schierhuf y Osborn (2005) como el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia un trabajo.</p> <p><i>Tensión laboral</i></p> <p>Es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales (Domann &amp; Zapf, 2001) de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas</p>	<p><i>Responsabilidad</i></p> <p><i>Sentido emocional</i></p> <p><i>Presión</i></p>	<p>1. ¿Cree asumir muchas responsabilidades por la labor que realiza en IE?</p> <p>2. ¿Se siente en algún momento afectado emocionalmente (preocupación, ansiedad, inquietud, malestar físico) por el trabajo desarrollado en IE?</p> <p>3. ¿Se siente presionado en el desempeño de su trabajo en IE?</p>																



*Handwritten signature*

Condicción Laboral Barrza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral actitud que muestra el trabajador frente a su trabajo y que esta se basa en creencias y valores	Infraestructura	
	Recursos	
Compromiso por la Institución Cabello (2002) indica los siguientes factores funcionamientos y ambientes en el trabajo: tiempo, habilidades de formación, reconocimiento por el trabajo, relaciones de colaboración.	4 ¿Está de acuerdo que las instalaciones de la IE. donde trabaja son adecuadas?	
	5 ¿Considera Ud. que para desarrollar su labor docente tiene los insumos necesarios?	
Compromiso por la remuneración Positivamente el profesor realiza un estudio en determinar el nivel de satisfacción laboral por cuatro facetas por su compromiso remuneración que n. percibe	6 ¿Sus ideas, propuestas, críticas u opiniones son escuchadas por niveles superiores (jefes o coordinadores) y son tomadas en cuenta?	
	7 ¿Siente ud. estar suficientemente capacitado para trabajar en nuestra Institución Educativa?	
Interés	8. ¿Percibe Ud. que la IE. Se preocupa por el bienestar de los docentes?	
	9 ¿Percibe ud. el interés de la IE. En mejorar las condiciones de trabajo (instalaciones, equipos, horas de trabajo)?	
Remuneración	10 ¿Considera Ud. importante la remuneración que le otorga el M.E?	
	11 ¿Está de acuerdo que los ingresos que percibe como docente cubren sus necesidades básicas (alimentación, vivienda, salud)?	

MATRIZ DE VALIDACIÓN  
**MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

**\*Encuesta de Satisfacción Laboral**

**OBJETIVO:** Conocer el nivel de satisfacción laboral que tiene el personal docente de la Institución en que labora.

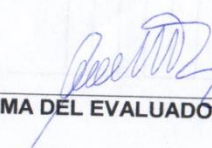
**DIRIGIDO A:** Personal Docente de ambos sexos de la Institución.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dra. Espinoza Salazar Liliana Ivonne

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctora

**VALORACIÓN:**

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
----------	---------	------------

  
FIRMA DEL EVALUADOR

## Anexo 11: Matriz de consistencia

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TITULO: SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA GUAYAQUIL ECUADOR 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
¿En qué medida la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018?	Establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa Guayaquil-Ecuador, 2018.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa Guayaquil Ecuador, 2018.	SATISFACCION LABORAL	Tensión laboral. Condición laboral Compromiso por la institución Compromiso por la remuneración.	Questionario por Oliveros ( 2006)
<b>PROBLEMA ESPECIFICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECIFICO</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICA</b>			
¿Cómo la dimensión tensión laboral se relaciona con el compromiso institucional de los docentes?	Determinar la relación entre la dimensión tensión laboral con el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa.	1. La dimensión tensión laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa Guayaquil Ecuador 2018.			
¿Cómo la dimensión condición laboral se relaciona con el compromiso institucional de los docentes?	Determinar la relación entre la dimensión condición laboral con el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa.	2. La dimensión condición laboral se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa Guayaquil Ecuador 2018.			
¿Cómo la dimensión compromiso por la institución se relaciona con el compromiso institucional de los docentes?	Conocer la relación entre la dimensión compromiso por la institución con el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa.	3. La dimensión compromiso por la institución se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa Guayaquil Ecuador 2018	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Afectiva Normativo Calculada	Questionario de Barraza ( 2008)
¿Cómo la dimensión compromiso por la remuneración se relaciona con el compromiso institucional de los docentes?	Identificar la relación entre la dimensión compromiso por la remuneración con el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa.	4. La dimensión compromiso por la remuneración se relaciona significativamente con el compromiso institucional de los docentes de una Unidad Educativa Guayaquil Ecuador 2018			

## Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio

Guayaquil 30 de Mayo 2018

Señor

Msc. MAURICIO CHOËZ

Director de la Unidad Educativa "PEDRO VICENTE MALDONADO"

Presente.-

Yo **Glenda Lucia Del Valle Anastacio** con CI **0919551689**, solicito por medio de la presente aplicar los instrumentos de investigación para el proyecto de tesis titulado:

**"Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018"**

Dicho trabajo de investigación, se realiza previo a la obtención de título de post-grado en Administración Educativa en la Universidad Cesar Vallejo de Tumbes –Perú.

Por la atención que usted de a la presente le anticipo mi más sincero agradecimiento.

Atentamente



  
\_\_\_\_\_  
Lic. Glenda Lucia Del Valle Anastacio  
CI 0919551689  
Maestrante



ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA  
"PEDRO VICENTE MALDONADO"  
  
Lic. José Mauricio Choéz



## Anexo 13: Documento de autorización de estudio

 <p>Distrito 8 Coordinación Zona B Ministerio de Educación</p>	<p><b>UNIDAD EDUCATIVA FISCAL</b> <b>"PEDRO VICENTE MALDONADO"</b> Correo: pedrovicentemaldonado.edu@gmail.com CODIGO AMIE: 09H00777 SECTOR SOCIO VIVIENDA II GUAYAQUIL - ECUADOR</p>	
---	---	---

---

Guayaquil, 30 de mayo de 2018

SRES.  
**ESCUELA DE POST GRADO DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"**  
Ciudad.-


En su despacho.

El suscrito, Msc. Jesús Mauricio Choez Cantos en función de Director Encargado de la **UNIDAD EDUCATIVA FISCAL "PEDRO VICENTE MALDONADO"**, Ubicado en el plan habitacional Socio Vivienda 2 de la ciudad de Guayaquil.

Por medio de la presente me dirijo a usted para informar que autorizo que la estudiante Lic. **DEL VALLE ANASTACIO GLENDA** con C.I # **0919551689**, puedan utilizar los predios de la Institución a mi cargo para que realicen su proyecto, previo a la obtención del título de Magister en **ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**, cuyo tema es: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL"**.


Particular que comunico a usted, para los trámites legales correspondiente.

Atentamente,



ESCUELA DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA  
"PEDRO VICENTE MALDONADO"  
-----  
Msc. Jesús Mauricio Choez Cantos  
DIRECTOR ENCARGADO

MSC. Jesús Mauricio Choez Cantos  
Director (e)  
Cel. # 099-748-2710



---

Elaborado por:	Lic. Luis Quinde Vera	
Revisado y Aprobado por:	Msc. Mauricio Choez Cantos	

*Trabajar en equipo, divide el trabajo y multiplica los resultados...*

## Anexo 14: Protocolo de consentimiento



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Satisfacción laboral y Compromiso Institucional de la Unidad Educativa "Pedro Vicente Maldonado" Guayaquil – Ecuador, 2018

Objetivo de la investigación: Establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes de la Unidad Educativa "Pedro Vicente Maldonado" Guayaquil-Ecuador, 2018.

Autor:

Lugar donde se realizará la investigación: En la Unidad Educativa "Pedro Vicente Maldonado", Guayaquil, Ecuador

Nombre del participante: Lda. Maria Quishpi Betim

Yo, Maria Quishpi Betim identificado/a con documento de identidad N° 0925829624 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

  
Firma

Guayaquil, 23 de Mayo del 2018

**Anexo 15: Fotografías**



 <b>UCV</b> UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	<b>ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE          TESIS</b>	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Karl Friederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018", de la estudiante **DEL VALLE ANASTACIO GLENDA LUCIA**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **15 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

PIURA, 30 DE OCTUBRE DEL 2019




MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



## Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018.

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>15%</b>	<b>7%</b>	<b>0%</b>	<b>15%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<b>12%</b>
<b>2</b>	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	repositorio.puce.edu.ec Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>4</b>	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>5</b>	repobib.ubiobio.cl Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	www.scribd.com Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	www.cancun.gob.mx Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	Submitted to International Baccalaureate Ministry of Education of Ecuador Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>





**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS  
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02  
 Versión : 09  
 Fecha : 23-03-2018  
 Página : 1 de 1

Yo, **DEL VALLE ANASTACIO GLENDA LUCÍA**, identificado con **DNI No 0919551689**, egresado del Programa de Maestría en Administración Educativa, de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ), No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA ECUADOR 2018**”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

*Glenda Del Valle*

DEL VALLE ANASTACIO GLENDA LUCIA

DNI: N° 0919551689

FECHA: PIURA, 10 DE ABRIL DEL 2019



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

**LA UNIDAD DE POSGRADO**

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DEL VALLE ANASTACIO GLENDA LUCIA

INFORME TITULADO:

"SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO INSTITUCIONAL DE LOS DOCENTES DE UNA UNIDAD EDUCATIVA PEDRO VICENTE MALDONADO GUAYAQUIL, ECUADOR 2018

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE ABRIL 2019

NOTA O MENCIÓN: *Aprobado por mayoría*

MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA

