



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente
en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de
Guayaquil, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Alava Ortiz, Mayra Alexandra (ORCID: 0000-0001-9663-8567)

ASESOR:

Dr. Luque Ramos, Carlos Alberto (ORCID: 0000-0002-4402-523X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, a mis amados hijos que son mi motor a seguir, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes. Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que hacen la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo. Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento al Dr. Luque Ramos Carlos Alberto, principal colaborador durante todo este proceso, quien, con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.1.1. Tipo de investigación.....	13
3.1.2. Diseño de Investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra y muestreo.....	14
3.3.1 Población.....	14
Tabla1: Distribución de la Población.....	14
3.3.2 Muestra.....	14
Tabla 2: Muestra.....	14
3.3.3 Muestreo.....	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	15
3.4.1 Técnicas.....	15
3.4.2 Instrumento de recolección de datos.....	15
3.5 Procedimiento.....	16
3.6 Método de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV.RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIA.....	29
ANEXO	

Índice de Tabla

Tabla1: Distribución de la Población	14
Tabla 2: Muestra	14
Tabla 3 Relación satisfacción laboral y compromiso organizacional.....	19
Tabla 4 Relación entre trabajo intelectualmente estimulante y compromiso organizacional.....	20
Tabla 5 Relación entre recompensas equitativas y compromiso organizacional.....	21
Tabla 6 Las condiciones favorables se relaciona con compromiso organizacional.....	22
Tabla 7 Relación entre colegas cooperadores y compromiso organizacional... ..	23

Resumen

El presente informe de investigación tiene como propósito determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. El estudio se fundamentó en las bases teóricas Robbins, 1998 y Meyer y Allen, (1991).

Por su finalidad es básica, según su carácter es correlacional, por su naturaleza es cuantitativa, por su alcance es temporal transversal, el diseño de la investigación no experimental correlacional asociativo. La muestra estuvo conformada por 30 docentes donde la unidad de análisis fue de 25 docentes, como instrumento el cuestionario estructurado por 22 ítems con escala ordinal sometido a juicio de experto, para demostrar su confiabilidad mediante programa SPSS versión 25 donde Alfa de Cronbach, satisfacción laboral= 0.938; compromiso organizacional = 0.924. Como conclusión general correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional valor correlación es de ,892 valor de significación (sig) es de 0,00 en el cual se aprueba la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Palabras clave: Satisfacción laboral-Compromiso organizacional-Gestión administrativa.

Abstract

The purpose of this research report is to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment of teachers at the Elías Muñoz Vicuña Fiscal School, Guayaquil, 2020. The study was based on the theoretical bases Robbins, 1998 and Meyer and Allen, (1991). Due to its purpose it is basic, according to its character it is correlational, by its nature it is quantitative, due to its scope it is transverse temporal, the non-experimental associative correlational research design. The sample consisted of 30 teachers where the unit of analysis was 25 teachers, as an instrument the questionnaire structured by 22 items with an ordinal scale submitted to expert judgment, to demonstrate its reliability using the SPSS version 25 program where Cronbach's Alpha, job satisfaction = 0.938; organizational commitment = 0.924. As a general conclusion, significant correlation between job satisfaction and organizational commitment, the correlation value is .892 significance value (sig) is 0.00 in which the research hypothesis is approved and the null hypothesis is rejected.

Keywords: Job satisfaction - Organizational commitment-Administrative management

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas, organizaciones como en el ámbito académico se han desarrollado una gran cantidad de líneas de investigación frente a la actitud hacia al trabajo como elemento humano en una institución. Por otra parte, Montoya et al., (2017) expresa que en los países de Austria y Dinamarca presentan una alta satisfacción laboral con un 66 %, en cambio en Estados Unidos el 50% de los encuestados manifestaron que, a mayor salario, mayor es el nivel de satisfacción. Ahora bien, Vallellano, (2019) indica que la satisfacción laboral es evaluada por algunos organismos mundiales como la firma Gallup de Estados Unidos quien evidenció que México es el país con mayor insatisfacción laboral, con un 63% se siente no comprometido con la organización.

Así mismo en Perú Arismendiz, (2019) expresa que se han realizado encuestas en recursos humanos a los trabajadores en el cual la pregunta era ¿Eres feliz en tu trabajo? respondiendo: que no es feliz en su trabajo un 76%, porque no cuenta con un buen clima laboral, que los jefes no son buenos líderes, descontento con las remuneraciones, por los trabajos repetitivos, y que no existen posibilidades de ascenso.

Estas actitudes de descontento según Salazar, (2018) pueden causar bajo desempeño, mala calidad en el servicio educativo e incluso generar problemas disciplinarios, en el cual estas actitudes del trabajador pueden limitar en gran medida la competencia de la organización.

En la realidad local se observa que tal situación se presenta similar en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020 donde se ha observado que viene trabajando de una manera tradicional afectando la actitud hacia el trabajo; ocasionando el descontento de los docentes es provocado por el excesivo aumento de tareas al momento de redactar matrices redundantes que disminuye sus labores de enseñanzas.

Esta sobrecarga laboral está ocasionando efectos negativos, físicos y mentales, lo cual trae como consecuencia que los docentes exista una disminución de la capacidad de concentración, depresión y ansiedad.

Como lo menciona Almirall et al., (2018) cuando las condiciones laborales son negativas, afecta al trabajador por medio de su interacción humana, cuando sucede esto se convierte en riesgo laboral psicosociales, factores psicosociales.

Por lo que se realiza las siguientes interrogantes en la investigación:

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral con el compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020? Como preguntas específicas en la investigación tenemos:

¿Cómo se relaciona la dimensión trabajo intelectualmente estimulante con el compromiso organizacional?; ¿Cómo se relaciona la dimensión recompensas equitativas con el compromiso organizacional?; ¿Cómo se relaciona la dimensión condiciones favorables con el compromiso organizacional?; ¿Cómo se relaciona la dimensión colegas cooperadores con el compromiso organizacional?

Asimismo, el estudio tiene relevancia social porque se beneficiarán los gestores de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña porque los resultados obtenidos se podrán a disposición a fin de fortalecer la satisfacción laboral de sus docentes en valor a su compromiso organizacional con la institución educativa. Según Bisquerra, (2009) la investigación tiene relevancia social cuando es trascendente para la comunidad, por ello debe brindar valor teórico y utilidad metodológico a la hora de abordar el estudio. También tiene implicancia práctica porque busca información que permita conocer las variables de estudio, donde se pretende determinar la relación de las mismas.

Así como valor teórico por las referencias bibliográficas encontradas más el aporte del estudio donde nos permite explicar y exponer teóricas de las variables en mención. Como menciona Ramírez, (2010) el valor teórico permite contribuir conceptualmente las bases empíricas de manera diferente. Paralelamente tiene utilidad metodológica debido a los métodos estadísticos que serán sometidos los datos mediante el programa SPSS estadísticos y uso de la estadística inferencial.

En cuanto a los cuestionarios para medir las dos variables fueron sometidas por medio de tres expertos en investigación para validar su validez de contenido, como también su confiabilidad por medio del Alfa de Cronbach. Finalmente, la

investigación tiene conveniencia, porque es el tema es de carácter relacional con nuestro estudio y cargo administrativo, donde se desea comprobar la relación de las dos variables.

Como objetivo general en la investigación tenemos : Establecer la relación entre satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020; como objetivos específicos se pretende: determinar la relación entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y el compromiso organizacional, así mismo establecer la relación entre la dimensión recompensas equitativas y el compromiso organizacional, también conocer la relación entre la dimensión condiciones favorables y el compromiso organizacional, finalmente determinar la relación entre la dimensión colegas cooperadores y el compromiso organizacional.

En cuanto a la hipótesis general, se afirma que existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

Como hipótesis específicas tenemos: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.; Existe relación significativa entre la dimensión recompensas equitativas y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión condiciones favorables y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. Existe relación significativa entre la dimensión colegas cooperadores y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

II.MARCO TEÓRICO

Como referencias internacionales Cernas, Mercado y León, (2018) en su tesis titulada *“Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos”*. El estudio presenta un uso en la muestra de 583 estudiantes de maestría, la investigación es de enfoque cuantitativo, utilizando un muestreo no probabilístico, con un diseño no experimental. Como instrumento el cuestionario, sus bases teóricas se fundamentaron para la variable satisfacción laboral del autor Locke, (1976) y Allen y Meyer, 1990. Concluye indicando que la prueba de equivalencia de medición presenta limitaciones que restringen la generalización de la satisfacción y compromiso entre los dos países

También Pedraza, (2020) en su tema de investigación *“Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”*. Universidad Autónoma de Tamaulipas-México”. El estudio la muestra es de 90 directores, utilizando el cuestionario con escala ordinal. El autor concluye, que es necesario implementar estrategias en el departamento de talento humanos fortalecer el clima laboral.

Asimismo, Ojeda, (2016) en su trabajo de investigación *“Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios”* la muestra estaba conformada por 265 docentes de tiempo completo, la investigación correlacional, descriptiva corte transversal y diseño no experimental. El cuestionario, para la variable compromiso organizacional contiene 18 ítems y la variable satisfacción 16 ítems, utilizando programa estadístico SPSS. Como conclusión el autor menciona que el entorno laboral de los docentes es satisfactorio y existe una intención de permanencia, y por otro lado favorece al desempeño laboral.

En los antecedentes nacionales destaca la del autor Guerra, (2017) *“Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima”* la muestra de la investigación fue de 90 trabajadores, donde su unidad de análisis fue de 40 trabajadores, el estudio es cuantitativo, también como autor de la primera variable es el autor Minsa, (2012) que consta de 40 ítems, compromiso organizacional de 18 ítems. En los resultados obtenidos el autor indica que se relaciona significativamente entre las

dos variables. El resultado de correlación Rho Spearman de 0.825 sig 000 en el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general.

Asimismo, Ibarra, (2018) con el estudio *“Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de los empleados de la empresa de Transportes San Martín de Porres, 2018”*. La muestra es de 124 empleados, el estudio se fundamentó de los autores Meliá & Peiró (1989) y Meyer y Allen variable compromiso organizacional. En su resultado sobre la satisfacción laboral el 70% tienen nivel alto, el 29.03% nivel moderado y el 2%.

Finalmente, Del Valle, (2019) con el tema *“Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018”*. Sustentada en la Universidad César Vallejo., para obtener el título de Maestra en Administración de la Educación, en el estudio la muestra fue de 20 docentes, en la metodología utilizada es no experimental, correlacional, además analizar los resultados de la encuesta la aplicación del software SPSS versión 22, los cuestionarios se basaron sobre la autora Palma, (2005) de los autores Meyer y Allen (1991). Los resultados correlación de Spearman =-0,109 y una significancia de $p=0,648$, en el cual no se relaciona las dos variables, se rechaza la hipótesis del estudio.

En lo referente a los antecedentes locales destaca Salazar, (2017) *“Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”* Realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar, la muestra del estudio fue de 290 colaboradores, con unos cuestionarios de Meliá y Peiró, y Meyer y Allen. Concluyendo que la insatisfacción es por la falta de oportunidades y los ascensos o promociones, donde se recomienda implementar acciones a largo y mediano plazo.

Asimismo, Noboa, Barrera y Torres, (2018) con el tema *“Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción”*. Universidad Tecnológica ECOTEC, donde la muestra fue de 250 empleados, de tipo correlacional, utilizando la correlación de Pearson. Los autores concluyen que existen muchas causas que inciden en la satisfacción laboral entre ellos la inestabilidad laboral, impuntualidad en los salarios, accidentes de trabajo, y el trato que reciben. Los autores recomiendan planes

para mejorar la comunicación, a través de campañas informativas con el objetivo de alcanzar los resultados.

Por último, Zaldúa, (2018) en su tesis “Factores que Influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia de Manabí, como objetivo: Establecer los factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores del Hospital, la población consta de 65 trabajadores donde la muestra fue de 60 se le aplicó el cuestionario. El estudio es de corte transversal, además en el estudio se afirma la hipótesis planteada, donde concluye que la insatisfacción es motivo por el reconocimiento laboral.

En referencia a las bases teóricas de la primera variable satisfacción laboral tenemos a David Newstrom quien según el autor el nivel de desempeño del trabajador aumenta cuando existen metas concretas que producen recompensa y satisfacción personal.

De este modo Angulo, (2019) menciona que para Newstrom (2007) la satisfacción son sentimientos y emociones hacia su actividad laboral.

Entre las dimensiones tenemos: En primer lugar, la dimensión aceptación de la meta, se refiere a las metas eficientes, entendidas y aceptadas donde se exponen el propósito y las necesidades de la organización.

En cuanto a la segunda dimensión especificidad indica que las metas deben ser claras, específicas y evaluadas esto permite que los empleados sepan su propio progreso.

Por su parte la dimensión reto significa metas altas difíciles que en la mayoría de los trabajadores trabajen con mayor energía para el impulso del logro, pero sin embargo deben ser alcanzadas considerando los recursos disponibles y experiencias. En resumen, el desempeño de los trabajadores depende en función de las capacidades, la aceptación y niveles de meta propuestas por personas con autoridad que influyen en el grado de dificultad que estas puedan tener.

Asimismo, Locke (1976) en su teoría del establecimiento de metas, donde se reconoce la motivación de los individuos a realizar una tarea, este modelo trata de explicar el comportamiento del trabajador que influye en su rendimiento, Locke indica que los incentivos pueden afectar a su comportamiento.

De hecho, Guirado, (2019) menciona que la idea de Locke en su nueva teoría de la motivación, el hombre en su conciencia es la reguladora de la acción porque las intenciones “metas” deben ser factores causales en el comportamiento, por lo que el establecimiento de objetivos puede considerarse como técnica de motivación regulando el interés y reconociendo de la importancia en el rendimiento laboral.

Sin embargo, no se ha tomado en consideración por algunos investigadores, lo cual Locke lo califica como una negligencia persistente de la psicología experimental en el estudio.

Este modelo ha permitido estimular el comportamiento en el contexto organizacional, en particular cuando los objetivos son claros, otro factor que contribuye a la eficacia y el rendimiento es controlar los incentivos para que estos incentivos no tengan ningún efecto negativo en el rendimiento.

Entre las dimensiones en primer lugar tenemos la dimensión eventos o condiciones que son las promociones, el salario, y los beneficios que inciden por medio de la comodidad física que facilitan la consecución de sus metas de trabajo Rodríguez, (2016). En la segunda dimensión agente posibilitan la ocurrencia de estos eventos satisfactorios de compañía y dirección

Según Vallellano, (2019) la satisfacción es el grado de los objetivos que se tengan, pero a su vez funciona con el compromiso del trabajador con la organización y sus metas.

Para Vallellano existen inconvenientes de este modelo por sus limitaciones por no profundizar la influencia de otras variables como la personalidad de los individuos.

De otro modo Robbins, (1998) son actitud personal hacia su puesto de trabajo, demostradas en sus actitudes. Estas afirmaciones de actitudes favorables y desfavorables hacia el trabajo, la satisfacción y el compromiso con el puesto se identifican con la lealtad y la identificación con la organización.

Dicha teoría analiza qué variables influyen sobre la conducta, tales como salario, relaciones interpersonales, condiciones favorables y el trabajo intelectualmente estimulante.

Entre las dimensiones de esta teoría está la dimensión trabajo intelectualmente estimulante se refiere a que los trabajadores tienen a preferir un puesto de trabajo que les brinde oportunidad de aplicar sus habilidades y capacidades con el objetivo que ofrecen variedad de tareas que tengan libertad y retroalimentación como estimulantes intelectuales.

Así mismo Marín y Plancencia, (2017) expresa que la satisfacción del individuo está relacionada por la estructura del comportamiento que aportan según su interés y tratan de imponerlo a su organización donde pertenecen; donde se debe estimular los logros personales y las metas traducido en el desempeño de los colaboradores.

Sin embargo, para Pando, Gascón, Varillas y Aranda, (2019) mencionan que las exigencias laborales en el rendimiento individual pueden ocasionar factores de riesgos por motivo de eventos de exigencia superior ocasionando síndrome de burnout, de estrés crónico caracterizado por el progresivo agotamiento físico, mental y motivación.

Por otra parte, la dimensión recompensas equitativas consiste en los salarios y ascenso que sean a su vez justos, claros y congruentes con sus expectativas. Como indica Gelpi, (2017) las oportunidades de ascensos es crecer profesionalmente a una mayor jerarquía, esta posibilidad está relacionada con las expectativas del trabajador con relaciona a su carrera, que a la vez este ascenso generalmente trae consigo aumento salarial y posición contribuyendo a la satisfacción laboral del empleado.

Cuando los trabajadores se sienten motivados por las recompensas recibidas experimentan satisfacción por lo que recibe mediante el esfuerzo que realiza y que luego se traduce en dinero, los trabajadores saben comparar su sueldo con otros que reciben por situaciones similares.

Cuando la persona siente desigualdad surge un estado de tensión de las ideas a la equidad y justicia de las recompensas de su desempeño y satisfacción según Robbins, (2013).

En la tercera dimensión está las condiciones favorables que faciliten la realización bien de su trabajo en entornos cómodos, limpios y con el mínimo de distractores. Por su parte la dimensión colegas cooperadores se refiere a los compañeros que pueden brindar amistad y respaldo con lo que aumentaría la satisfacción laboral.

Por su parte Arévalo, (2019) las buenas relaciones entre jefes o compañeros son un factor que permite un desarrollo cómodo de las actividades porque facilitan la solución los problemas e inconvenientes en el trabajo. Entre sus indicadores esta la amistad, respeto, y el respaldo que aumenta la satisfacción laboral según Robbins, (1998).

Para Estrada y Mamani, (2020) se ha convertido en un fenómeno estudiado en el campo de la administración y recursos humanos sin embargo son pocas las políticas de estímulos y mejora en los puestos de trabajo hacia los docentes que generen un mayor compromiso en la institución en que labora.

Por esta razón el compromiso del trabajador es el sentido de pertenencia factor relevante en el desempeño dentro de la institución Fablan, (2017).

Por otra parte, el compromiso según Patrón, (2018) se ha convertido en una variable de importancia debido que demuestra ser un predictor de la rotación y el ausentismo del personal.

Por lo contrario, según Medina, (2000) expresa que por lo general se capta que un trabajador recién incorporado presenta mayor compromiso organizacional y con el pasar del tiempo pueden aparecer reacciones negativas hacia su puesto de trabajo, así como el deseo de abandonar la organización.

Sin embargo, Porter, (1974), afirma que es la energía en que se identifica y se compromete el individuo con una organización.

Según Caramoto y Villón, (2018) la teoría trabajar hacia una meta es una parte importante en la motivación, ya que las metas implican realizar esfuerzos para lograr el objetivo, si se practica es más probable que se planteen objetivos más difíciles; cuando un empleado está motivado puede convertirse en un elemento de estímulo para la organización.

Por otra parte, Betanzos, Andrade y Paz, (2006) indica el compromiso organizacional de Porter, Steers, Mowday y Boulian está dividido en la dimensión: metas y los valores organizacionales, para lo cual ha desarrollado el cuestionario para medir el compromiso denominado Organizational Commitment Questionnaire (OCQ), la escala mide el deseo pertenecer en ella como también mantener los niveles de esfuerzo, aceptación de metas y valores organizacionales.

En el cuestionario consta de 15 ítems y si la persona obtiene calificaciones altas esto se debe a que concuerda con las metas organizacionales.

Sin embargo, en las investigaciones de Salazar & Izquierdo, (2018) menciona que el modelo de Porter, Steers, Mowday y Boulian ha estado históricamente invadido por construcciones redundantes por la mala construcción entre sus dimensiones generando un desacuerdo para explicar el compromiso organizacional.

Para Robbins, (1999) el compromiso organizacional es un instrumento de gestión del talento humano para distinguir la fidelidad y conexión con los colaboradores, la presente teoría está compuesta por la dimensión identificación con las metas y la dimensión membresía. También, la dimensión lealtad es el cumplimiento y el respeto a valorar y hacer respetar su institución, pero puede ser por un tiempo.

Aunque en otro sentido para los autores Estrada y Manmani, (2020) indica que es un estado de bienestar y emocional entre la organización y las metas de los individuos, donde exponen conceptos amplios de identificación y participación de los trabajadores con la organización, por lo cual el compromiso

está relacionado directamente con el sentido de pertenencia y responsabilidad del trabajador con su lugar de trabajo.

Sin embargo, Ojeda, Talavera y Berrelleza, (2018) representa esta situación de los trabajadores que pueden tener actitudes de experimentar estados psicológicos en menor y mayor medida, infiriendo lo mencionado el compromiso de cada empleado se refleja en su estado psicológico.

Otra propuesta es el modelo de Meyer y Allen quienes propone que son vínculos laborales del deseo, el costo que implica salir de ella y obligación moral en permanecer en ella, cada uno de estas dimensiones son independiente sobre el comportamiento laboral del trabajador según Nuñez, (2017).

Para Meyer y Allen, (1991) afirma que el compromiso organizacional es un constructo multidimensional integrado por variables agrupadas. Por otra parte, la dimensión afectiva es el sentimiento del trabajador, que se caracteriza por la identificación y su deseo de pertenecer en ella.

Según estudios realizados por la Universidad de Barcelona-España Gallardo, (2019) esta dimensión del compromiso afectivo son las más deseables que toda organización busca en sus empleados.

En cuanto a la dimensión continuidad corresponde a la decisión o toma de conciencia de los riesgos financieros de abandonar la institución, de manera que los trabajadores consideran estar en el empleo porque ven reducidas sus posibilidades en encontrar otras plazas de trabajo.

A propósito, Macavilca, (2018) este compromiso de continuidad está evidenciado por la necesidad de continuar en su puesto de trabajo por motivos económicos y la falta de oportunidades de encontrar otro empleo.

En lo referente al compromiso normativo según Loza, (2019) se refiere al grado del deber moral y lealtad del trabajador con la organización por haber recibido ciertos beneficios, préstamos o capacitaciones creando en el trabajador sentimiento de lealtad y reciprocidad con la organización.

Por su parte Fuentes, López y Moya, (2020) es la deuda de lealtad del trabajador por la oportunidad de desarrollo profesional como prestaciones

recibidas, creando un firme deseo de permanecer, experimentando sentimientos de obligación moral por sus valores éticos de la persona.

Por tal motivo el enfoque de Allen y Meyer es considerado uno de los más estudiados por diferentes autores y completo en referente a la aceptación en nuestros días de mayor soporte en la explicación del compromiso Fuentes, (2015).

Sin embargo, este modelo según Gallardo es aceptado pero cuestionado por González y Guillén, (2008) donde revisaron la escala, unas de las principales críticas es que el compromiso normativo está relacionado o existe una alta correlación con el compromiso afectivo, según estos autores indican que se mezclan sentimientos y por otro lado lealtad o fidelidad.

Por esta razón, el aporte de Robbins y Meyer y Allen son las dos bases teóricas con mayor posición, para inferir las maneras psíquicas y emocionales de los trabajadores de cualquier institución.

El trabajo de investigación se manifiesta epistemológicamente en aportar al conocimiento científico mediante la búsqueda de un sistema teórico, desarrollar las definiciones teóricas con el propósito de determinar o comprobar su hipótesis en relación a la población, mediante procesos de análisis que serán sometidos a pruebas estadísticas para comprobar la contrastación e interpretar sus resultados para incrementar el conocimiento y plantear nuevos problemas originados por el estudio.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación.

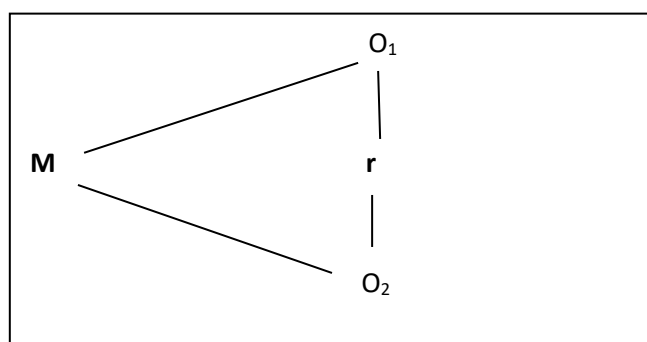
El tipo de investigación por su finalidad es básica porque tiene el propósito de buscar información a mediano plazo, con el fin de incrementar el conocimiento con las teorías ya existentes. Como indica Gómez, (2006) la investigación con finalidad básica es un proceso sistemático, controlado y crítico en descubrir e interpretar nuevos hechos desconocidos, habiendo investigado teorías anteriores admitidas en el campo científico para ampliar el conocimiento.

Además, por su alcance fue temporal transversal porque se realizó una sola vez y en un tiempo determinado las encuestas. El estudio trasversal es cuando se analiza un problema durante un periodo determinado, denominado seccional o sincrónico Sandornil, (2013)

3.1.2. Diseño de Investigación

El estudio fue de un diseño no experimental correlacional asociativa porque se analizan la asociación, sin que estas sean manipuladas donde se observan los hechos tal como ocurre para luego comprobar las hipótesis planteadas en la investigación. Los diseños no experimentales en investigación son aquellos que se analizan sin manipular las variables, tal como se da en su contexto Jaramillo Y Parra, (2006).

El estudio se grafica de la siguiente manera:



Donde:

M= Docentes de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

O₁= Satisfacción laboral

O₂= Compromiso organizacional

r= relación

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral

Robbins, 1997 define la satisfacción laboral como una actitud general que un individuo tiene hacia su puesto.

Variable 2: Compromiso organizacional

Meyer y Allen, (1991) define el compromiso organizacional como un constructo multidimensional integrado por variables agrupadas.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Según Rodríguez,(2003) la población es un conjunto de mediciones sobre una características común. La población de la investigación consta de 30 docentes de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Criterios de inclusión: Todos los docentes que trabajan en la institución.

Criterios de exclusión: Personal administrativo

Tabla1: Distribución de la Población

Genero	Frecuencia	%
Masculino	8	27
Femenino	22	73
Total	30	100

Fuente: Secretaría de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

3.3.2 Muestra

Como indica Hernández, (2001) La muestra es una parte del conjunto de la población metódicamente seleccionado para inferir sobre la totalidad del universo. La muestra será la misma cantidad de 30 docentes para las encuestas de la institución educativa.

Tabla 2: Muestra

Personal	Población		Total
	Hombre	Mujeres	
Docente	8	22	30
Total	8	22	30

Fuente: Secretaría de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

3.3.3 Muestreo

El estudio aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia, por el acceso y disponibilidad voluntaria de los docentes de quienes deseen ser encuestados de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña para ser parte de la muestra en un determinado tiempo. Para Fernández,(2004) muestreo no probabilístico por conveniencia permite mayor facilidad para la muestra seleccionada por el investigador.

Unidad de análisis

La unidad de análisis consta de 20 docentes que colaboran voluntariamente en la encuesta.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

3.4.1 Técnicas

Asimismo, la técnica utilizada en la investigación es la encuesta, para las dos variables como indica Heinemann, (2003) es una técnica utilizada con fines científicos determinado en un período de trabajo, tipo y escalas.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

La investigación utiliza como instrumento, el cuestionario para medir las dos variables de estudio. Según Grande y Abascal, (2005) un cuestionario es un conjunto coherente de preguntas con el objetivo de obtener información para poder realizar el estudio requerido.

El cuestionario para la variable satisfacción laboral será elaborado `por cuenta propia, que consta de 22 ítems con opciones de respuesta con escala ordinal, siempre=5; casi siempre=4; a veces=3; casi nunca=2; nunca=1, este instrumento evalúa las cinco dimensiones: a) Trabajo intelectualmente estimulante (6 ítems); b) Recompensas equitativas (7 ítems); c) Condiciones favorables (5 ítems);d) Colegas cooperadores (4 ítems).

El cuestionario para la variable compromiso organizacional es del autor Meyer y Allen adaptado a la unidad de estudio que consta de 22 ítems con escala ordinal, con opciones de respuesta con escala ordinal, siempre=5; casi siempre=4; a veces=3; casi nunca =2 nunca=1, este instrumento evalúa las tres

dimensiones: compromiso afectivo (7 ítems); compromiso de continuidad (8 ítems); compromiso normativo (7 ítems).

Validez

La matriz de ítems de los cuestionarios de las dos variables se sometió su validez por medio de tres expertos quienes aprobaran la coherencia entre las dimensiones y los indicadores de estos instrumentos. La validez es el grado de juicio lógico entre la característica y el rasgo Arciniega y Calderón, (2006).

Confiabilidad

Según Arciniega y Calderón, (2006) es el grado en que la ejecución repetida del mismo instrumento produce iguales resultados. Los cuestionarios se sometieron por medio del coeficiente Alfa de cronbach del programa estadístico SPSS 25 versión.

3.5 Procedimiento

Una vez comprobado la validez y confiabilidad de los instrumentos se coordinó el tiempo y espacio con la directora, los respectivos correos de los docentes para enviar las encuestas, mediante correo debido a la pandemia, donde las encuestas tendrán carácter reservado, para posteriormente realizar las respectivas tabulaciones en Excel de las bases de datos sobre las respuestas obtenidas de los encuestados.

3.6 Método de análisis de datos

Cuando se disponga los datos recaudados de la encuesta el siguiente paso se procederá a transcribir las respuestas de forma cuantitativas- escala ordinal que está diseñado las encuestas, para luego pasar esa información a tablas de bases de datos en Excel para luego ser analizados mediante el programa estadístico SPSS versión 25, aplicando la estadística inferencial para inferir las relaciones de las variables y comprobación de hipótesis. Como menciona Navarro, Jiménez Rappoport y Thoilliez, (2017) que expresa que el método de análisis es la herramienta del estudio para poder entender los datos, utilizando la información numérica de las variables por medio de la estadística inferencial que trata de someter a prueba para luego comprobar el valor de la hipótesis a partir de la muestra.

3.7 Aspectos éticos

El presente estudio está determinado por una conducta ética como investigadora y docente. La investigación se desarrollará en base al protocolo solicitado por la Universidad César Vallejo, además cumpliendo con los requisitos internacionales como las normas APA evidencia las citas solicitadas.

IV.RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Contraste de hipótesis

H_i: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

H_o: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

Tabla 3 Relación entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Procesos de gestión talento humano
	Coeficiente de correlación	,892
	Sig. bilateral	0,00
	N	20

Fuente: Resultado Rho Spearman

La Tabla 3 presenta un valor correlación (rho) ,892 correlación positiva considerable, valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, con consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Contraste de hipótesis

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Tabla 4 Relación entre trabajo intelectualmente estimulante y compromiso organizacional

Rho de Spearman	Trabajo intelectualmente estimulante	Procesos de gestión talento humano
	Coeficiente de correlación	,756
	Sig. bilateral)	0,00
	N	20

Fuente: Resultado Rho Spearman

La Tabla 4 presenta un valor correlación (rho) ,756 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,00 es menor a 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la dimensión recompensas equitativas y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Contraste de hipótesis

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión recompensas equitativas y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión recompensas equitativas y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

La Tabla 5 Relación entre recompensas equitativas y compromiso organizacional

Rho de Spearman	Recompensas equitativas	Procesos de gestión talento humano
	Coefficiente de correlación	,704
	Sig. bilateral)	0,01
	N	20

Fuente: Resultado Rho Spearman

La Tabla 5 muestra que el valor correlación (rho) es de ,704 correlación positiva considerable, el valor de significancia (sig) es de 0,01 no es mayor de 0,05 valor estadístico establecido en la investigación, en consecuencia, si existe relación significativa entre la dimensión recompensas equitativas y compromiso organizacional, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 3

Conocer la relación entre la dimensión condiciones favorables y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Contraste de hipótesis

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión condiciones favorables y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión condiciones favorables y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

Tabla 6 Las condiciones favorables se relaciona con compromiso organizacional

Rho de Spearman	Condiciones favorables	Procesos de gestión talento humano
	Coeficiente de correlación	,614
	Sig. bilateral)	0,04
	N	20

Fuente: Resultado Rho Spearman

En la Tabla 6 muestra un valor de correlación ,614 correlación positiva media, con un valor de significancia de 0,04 menor a 0,05 establecido en la investigación, por lo que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre la dimensión colegas cooperadores y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Contraste de hipótesis

H_i: Existe relación significativa entre la dimensión colegas cooperadores y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión colegas cooperadores y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

Tabla 7 Relación entre colegas cooperadores y compromiso organizacional

Rho de Spearman	Colegas cooperadores	Procesos de gestión talento humano
	Coefficiente de correlación	,704
	Sig. bilateral)	0,01
	N	20

Fuente: Resultado Rho Spearman

La Tabla 7 demuestra un valor de correlación de ,704 correlación positiva media, con una significancia del 0,01 menor a 0,05 establecido en el estudio, en consecuencia, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Haciendo un análisis del trabajo encontrado en el estudio se observó que las investigaciones en la variable satisfacción laboral no hay un consenso en las teorías, sin embargo, el compromiso organizacional del autor Meyer y Allen es el más estudiado.

En cuanto a los resultados de las dimensiones resulta complicado establecer comparaciones debidas que se encontró estudios de tipo de estadística descriptiva refiriéndose a niveles, muy diferente al presente estudio. Por otra parte, con respecto al objetivo general: Establecer la relación entre satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes, se pudo encontrar mediante Rho Spearman coeficiente de correlación ,892 Sig. Bilateral 0,00 correlación positiva considerable, lo que nos da entender que existe una relación significativa. Esto quiere decir que existen factores determinantes en las actitudes de los docentes, que generan resultados como el desempeño laboral, grado de ausentismo y salud emocional, por lo que la satisfacción laboral generalmente la motivación intrínseca o extrínseca en el compromiso organizacional. Frente a los resultados obtenidos se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, donde se afirma que existe relación significativa. En la investigación realizada por Guerra, (2019) corrobora lo planteado en sus resultados de correlación Rho Spearman de 0.825 sig 000 en el cual se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula .El autor concluye que el nivel de calidad laboral si es buena será satisfactoria al individuo, pero que existen diferentes estímulos, donde se manifiesta con mayor fuerza de intensidad en la satisfacción, fundamentada en la percepción del trabajador dentro de su institución y mejorando su compromiso laboral. Estos resultados son contradictorios con Del Valle, (2019) quien en su investigación cuyos resultados correlacionales de Spearman 0,109 y una significancia de ,648 en el cual indica que no existe relación entre las dos variables, por lo que acepta la hipótesis nula. En tal sentido, bajo referido anteriormente y analizar estos resultados se confirma que el director tiene un impacto en el interior de la institución, generando un vínculo para el desempeño, pues puede ser un factor que influya en el comportamiento, actitudes de los docentes hacia su puesto de trabajo. Por lo que los líderes deben motivar y apoyar a sus colaboradores para que cumplan sus metas y objetivos conjuntos con la institución.

Con respecto al análisis de los resultados del objetivo específico 1, en determinar la relación entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman, 756 correlación positiva considerable Sig. Bilateral 0,00. Lo que nos da entender que existe una relación entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y el compromiso organizacional. Esto quiere decir que existen trabajadores que prefieren trabajos que brinden oportunidades en demostrar sus habilidades y capacidades, ofreciendo variedad y retroalimentación en sus actividades como estímulos intelectuales, por lo que este tipo de personal cuando tiene poco reto tiende a acusar frustración y sentimientos de fracaso. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, donde se afirma que existe relación significativa entre dimensión trabajo intelectualmente estimulante y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. Estos resultados coincide con Marín y Plancencia, (2017) indica que la satisfacción del individuo está relacionada por la estructura del comportamiento que aportan según su interés y tratan de imponerlo a su organización donde pertenecen; donde se debe estimular los logros personales y las metas traducido en el desempeño de los colaboradores. Estos resultados son contradictorios con Pando, Gascón, Varillas y Aranda, (2019) mencionan que las exigencias laborales en el rendimiento individual pueden ocasionar síndrome de Burnout disminuyendo la capacidad por motivo del agotamiento físico, mental y motivación como factor de riesgo laboral. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y analizar los resultados, confirmamos que debe haber una concordancia entre el desempeño establecido y el real, por lo que las metas no deben ser demasiadas altas porque puede ocasionar una discrepancia entre el desempeño favoreciendo la satisfacción y compromiso organizacional. Por lo que se puede inferir, la relación entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante con el compromiso organizacional puesto que la satisfacción de este tipo de trabajador desea actividades altamente motivantes incidiendo en su compromiso organizacional.

Con respecto al análisis de los resultados del objetivo específico 2, establecer la relación entre la dimensión recompensas equitativas y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil,

2020, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman, 704 Sig. Bilateral 0,01 correlación positiva considerable por lo que se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Lo que nos da entender que existe una relación entre la dimensión recompensas equitativas y el compromiso organizacional. Esto quiere decir, cuando se busca mecanismo de retención y desarrollo con el fin de que el trabajador permanezca comprometido con la organización, por medio de diferentes recompensas como de ascenso, reconocimiento mejorando la actitud y satisfacción y el involucramiento en el trabajo. Estos resultados coinciden con Palomino, (2017) concluye que, para tener una ventaja competitiva, se deben enfocarse en la planificación por lo que se requiere buscar compromiso por medio de las remuneraciones, promociones, ascensos para que disminuyan las actitudes negativas. Por lo que se puede inferir como indica Apaza, (2018) las recompensas recibidas logran un mejor desempeño; pero nunca está demás los reconocimientos que es tenido en cuenta por su esfuerzo como estímulo en su compromiso con la institución. Por lo que se puede inferir que las recompensas equitativas por medio del reconocimiento en público se relacionan con el compromiso organizacional puesto que han llegado a ser importante en tiempo de estrechez económica, por lo que puede ser útil para mejorar su compromiso con la organización.

Con respecto al análisis de los resultados del objetivo específico 3, conocer la relación entre la dimensión condiciones favorables y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020, el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman, 614 Sig. Bilateral 0,04 correlación positiva media, lo que nos da entender que existe una relación entre la dimensión condiciones favorables y el compromiso organizacional; por lo que se puede inferir que la dimensión condiciones favorables se relacionan con el compromiso organizacional.

Estos resultados son corroborados por Paredes, (2019) concluye que las condiciones favorables de su entorno impactan en las labores diarias en función a la percepción, mejorando así el desarrollo de sus funciones y su compromiso con sus labores. Por lo que se puede inferir que la dimensión condiciones favorables tiene mucho que ver con el sentimiento de bienestar mejorando la relación del trabajador con la organización por estar en ambientes favorables para realizar sus actividades.

Con respecto al análisis de los resultados del objetivo específico 4, determinar la relación entre la dimensión colegas cooperadores y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020, se obtuvo un valor de correlación, 704 Sig. Bilateral 0,01 correlación positiva media, en consecuencia si existe relación significativa entre la dimensión colegas cooperadores y compromiso organizacional, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Estos resultados son corroborados por Vargas, (2020) que en su investigación menciona que los colaboradores tienen la capacidad en reducir las demandas negativas, como recurso laboral permitiendo el compromiso y la motivación de los demás trabajadores dentro de la institución. Por lo que se puede inferir que la dimensión colegas cooperadores se relacionan con el compromiso organizacional puesto que el trabajo en equipo permite ser trabajos efectivos que, de una manera individual, aumenta sus niveles de motivación especialmente cuando se trabaja en equipo.

VI. CONCLUSIONES

En este trabajo de investigación como conclusión general se determinó la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020, esto se comprobó con los valores correlacionales alcanzados en la Tabla.3. Se evidencia la conformidad de los colaboradores en su entorno y compromiso por medio del cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

1. Según el objetivo específico 1 se determinó la relación entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y el compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. Se estableció en los valores correlacionales alcanzados en la Tabla 4. Esto significa que algunos trabajadores prefieren puestos que brinden oportunidades que poseen estímulos intelectuales que se asocian a su compromiso organizacional.
2. Según el objetivo 2 se estableció la relación entre la dimensión recompensas equitativas y el compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. Se compruebo con los valores correlacionales alcanzados en la Tabla 5. Esto significa que los trabajadores quieren sentirse apreciados y reconocidos por su ardua labor potenciando su compromiso con la institución.
3. Según el objetivo 3 se conoció la relación entre la dimensión condiciones favorables y el compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. Se compruebo con los valores correlacionales alcanzados en la Tabla 6. Esto significa que el compromiso del trabajador se genera por medio de un entorno saludable porque lo mantienen motivado.
4. Según el objetivo 4 se determinó la relación entre la dimensión colegas cooperadores y el compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. Se compruebo con los valores correlacionales alcanzados en la Tabla 7. Por lo que se infiere que las relaciones entre colegas y directivos son predominantes para las condiciones laborales generando confianza y compromiso laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda al directivo medir periódicamente la satisfacción laboral por medio de un programa de evaluación por medio de sugerencias y cuestionarios para conocer las opiniones de los docentes para mejorar e implantar futuras mejoras. Puesto que el autor Escatllar, (2017) indica que es necesario medir la satisfacción porque es un instrumento de participación de asistencia, y a la vez indispensable para mejorar la calidad de los trabajadores, mayor grado de control, transparencia y rendición de cuenta.

1. Se recomienda al director implementar estrategia de empoderamiento para los docentes en participación de actividades académicas, culturales y científicas para aumentar sus fortalezas, mejorar sus capacidades y acrecentar su potencial. Puesto que Asunción, (2019) estrategia de empoderamiento es una forma de apropiación de conocimiento que permite conocer aspectos que inciden en su profesión formativa, pedagógica, aspectos didácticos y epistemológicos.

2. Se recomienda al director aumentar el porcentaje de programas de posgrado como recompensas por los méritos mediante alianzas entre universidades estableciendo apoyo de manera fácil al que desee ingresar. Puesto que Vélez, Hernández y Alzate, (2019) indica que los estudios de posgrado y doctorados son determinantes de primer orden sobre la producción tecnológica y científica a nivel mundial, esta tendencia de alianzas universitarias fortalece el vínculo de una movilización internacional y de modelos de financiación en los procesos interculturales, cumpliendo las exigencias sociales.

3. Se recomienda al director establecer políticas de prevención de seguridad y condiciones de trabajo en el cual la institución se comprometa a mantener y cumplir. Puesto que la (OIT) Organización Internacional del Trabajo, (2019) indica que las políticas de prevención sensibilizan la manera correcta de promover derechos de los trabajadores.

4. Se recomienda al director implementar secciones de trabajo de integración fortaleciendo las relaciones entre docentes por lo menos una vez por periodo académico. Puesto que Arrieta, Díaz, Flórez Y Sierra, (2017) indica que la integración entre docentes es un instrumento de actividades como trabajo en equipo y aprendizaje colaborativo generando compromiso para cambiar el entorno.

REFERENCIA

- Abascal, G. y. (2005). *Anàlisis de Encuestas*. Madrid, España-Barcelona : Editorial ESIC.
- Almirall, T. R. (2018). Factores psicosociales laborales, riesgos y efectos. Un estudio piloto para la posible introducción de una norma. *Revista cubana de salud y trabajo* .
- Apaza. (2018). *Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la empresa municipal desaneamiento básico de puno s.a. Perú, 2015*. Universidad nacional del altiplano.
- Arismendiz. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en agro industrial san pedro sac en la ciudad de tarapoto 2019*. Chiclayo.
- Arrieta, d. F. (2017). *Estrategia didáctica para mejorar las relaciones entre docentes y estudiantes en la institución educativa policarpasalavarrieta*. Universidad santo tomás.
- Asunción. (2019). Metodologías Activas: Herramientas para el empoderamiento docente Active Methodologies: Tools for teacher empowerment. *Revista internacional docente 2.0 tecnología educativa* , 19.
- Bisquerra. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Editorial La Muralla s.a.
- Boente, R. y. (2019). Metodología de la investigación :Compilacion total.
- Calderòn, A. y. (2006). *Validez y confiabilidad del estudio socioeconómico*. Mèxico.
- Cernas, M. y. (2018). *“Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos”*. Universidad Autònoma de Mèxico, Mèxico.
- Diaz. (2006). *Metodologia de la investigación científica y bioestadística* (Primera edición ed.). Chile: Ediciones RIL.
- Escatllar. (2017). *Adaptación y validación de un cuestionario para medir la satisfacción del tratamiento de fisioterapia en Atención Primaria*. Universidad Rovira i Virgili.
- Fábregues, M. y. (2016). *Técnicas de investigación social y educativa*. Editorial UOC.
- Fackelli, R. y. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*.

- Fèrnandez. (2004). *Investigaciòn y Tècnicas de Mercado*. Madrid, España: Editorial ESIC.
- Gomèz. (2006). *Introducciòn a la metodologia de la investigaciòn científica* (1 era ediciòn ed.). Argentina: Editorial Brujas.
- Guerra. (2017). *“Satisfacciòn Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Direcciòn Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL) 2016”*. Universidad Cesar Vallejo, Perù.
- Heinemann. (2003). *Introducciòn a la Metodologia de la Investigaciòn Empirica* (Primera ediciòn ed.). Barcelona: Editorial Paidotribo.
- Hèrnandez. (2001). *Tècnicas Estadísticas de Investigaciòn Social*. Madrid, España: Ediciones Dìaz de Santos,S.A.
- Hernández. (2014). *Metodología de la investigación* (Ediciòn 6 ed.). México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. De C.V.
- Ibarra. (2018). *“Satisfacciòn laboral y Compromiso organizacional de los empleados de la empresa de Transportes San Martín de Porres de la ciudad de Huacho, año 2018”*. Universidad Nacional José Fausto Sàncnez carriòn, Perù.
- Londoño, G. y. (2018). Percepciòn de los docentes frente a la carga laboral de un grupo de instituciones educativas colombianas del sector pùblico. *Revista Espacios, Volumen 40(N.2), Pàg.26*.
- Lòpez. (2017). *” Anàlisis sobre la relaciòn entre satisfacciòn laboral y Compromiso organizacional de los trabajadores Adscritos al àrea de auditoría de las contralorías Municipales del estado Carabobo”*. Universidad de Carabobo, Carababo- Venezuela.
- Manterola, G. y. (2018). Confiabilidad, precisiòn o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoraciòn, utilidad y aplicaciones en la pràctica clìnica. *Rev Chilena Infecto*.
- Montoya, B. P. (2017). *Satisfacciòn Laboral y su Relaciòn con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. Chile.
- Noboa, B. y. (2018). *Relaciòn del clima organizacional con la satisfacciòn laboral en una empresa del sector de la construcciòn”*. Universidad Ecotec , Ecuador.

- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo* (Edición 1 ed.). Suiza.
- Ojeda. (2016). *“Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios”*. universidad Autónoma de Baja California, Tijuana, México.
- Palomino. (2019). *“Compromiso organizacional en relación al tipo de contrato laboral en el Hospital I Octavio Mongrut Muñoz-EsSalud, 2017”*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Pando, G. y. (2019). Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. *Revista Ciencia UNEMI, Vol.12(Núm.29), Pág.1-8*.
- Paredes. (2018). *La satisfacción laboral y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena hotelera de la ciudad de cajamarca, 2018*. Universidad Privada del Norte .
- Parra, J. y. (2006). *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Medellín, Colombia : Editorial Universidad EAFIT.
- Pedraza. (2020). *“Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior”*. Universidad Autónoma de Tamaulipas , México.
- Placencia, M. y. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Vol.17(Núm.4)*.
- Sadornil. (2013). *Diccionario - glosario de metodología de la investigación social*. España-Madrid: Edición digital.
- Salazar. (2017). *“Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana”*. Universidad Andina Simón Bolívar , Ecuador.
- Valle, D. (2019). *“Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil, Ecuador 2018*. Universidad Cesar Vallejo , Perú.
- Vélez, H. y. (2019). Tendencias emergentes de los postgrados en el Mundo. *Revista Espacios , Vol.40(Núm.31), Pág.9*.

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V.1 Satisfacción laboral	Robbins, (1998) define la satisfacción laboral con la actitud general que un individuo tiene hacia su puesto.	Robbins (1998), satisfacción laboral es la predisposición positiva hacia la empresa de parte de los empleados; lo cual será medirá por medio del cuestionario dirigido a los docentes Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020. En el cual consta de 22 ítems	Trabajo intelectualmente estimulante Recompensas equitativas Condiciones favorables Colegas cooperadores	Autonomía Habilidades Capacidades Justos Equitativos Política de ascenso Espacio Cómodos y limpios Respeto Respaldo	Técnica la encuesta Instrumento el cuestionario Escala ordinal Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V.2 Compromiso organizacional	Según Meyer y Allen (1991) define el compromiso organizacional como un constructo multidimensional integrado por variables agrupadas en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.	El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella., lo cual será medirá por medio del cuestionario por el autor Meyer Allen; adaptado y dirigido a los docentes de la Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020 .En el cual el cuestionario consta de 22 ítems	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Lazos emocionales con la organización Sentimientos positivos con la organización Aspectos financieros Aspectos psicológicos Sentido moral Reciprocidad	Técnica la encuesta Instrumento el cuestionario Escala ordinal Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario ficha técnica

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Cuestionario para medir satisfacción laboral

Estimado(a) docentes es grato saludarlos y la vez solicitar su ayuda con la contestación de este cuestionario que forman parte de la investigación, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo. Para lo cual usted marcará la respuesta en el recuadro para cada una de las preguntas que tendrá unos valores de puntaje.

Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

INDICADORES / ITEM		Escala de importancia				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
DIMENSIÓN TRABAJO INTELECTUALMENTE ESTIMULANTE						
Indicador Autonomía						
1	En su puesto tiene autonomía suficiente para trabajar a su gusto	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	¿Tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Indicador: Habilidades						
3	¿Su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	¿La cantidad de trabajo que debe realizar se ajusta a sus posibilidades?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Indicador: Capacidades						
5	¿Su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

6	¿La cantidad de trabajo que debe realizar se ajusta a sus posibilidades?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSION RECOMPENSAS EQUITATIVAS						
Indicador: Justos						
7	¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	¿Considera Ud. que los salarios son adecuados en relación con el trabajo que realiza?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Indicador: Equitativos						
9	¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	¿Cree se promueve el control para garantizar la igualdad en el trabajo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	¿Su remuneración, comparada con lo que otros ganan está acorde con las responsabilidades de su cargo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Indicador: Política de ascenso						
12	¿Qué tan satisfecho está en cuanto a los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	¿La institución otorga equitativamente beneficios a los trabajadores?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN CONDICIONES FAVORABLES						
Indicador: Espacio						
14	¿Las dotaciones e infraestructuras para los docentes son adecuadas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	¿Existen suficiente espacio para un buen desempeño de las labores diarias?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Indicador: cómodos y limpios						
16	¿Considera que existen buenas condiciones físicas de su puesto de trabajo como (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	¿Su lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	¿Existe un ambiente organizado en la institución educativa donde trabaja?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN COLEGAS COOPERADORES						
indicador Respeto						
19	¿En la institución la comunicación que se emplea entre el personal es la adecuada?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
20	¿En la institución se elogia y dices cosas positivas de los demás?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Indicador Respaldo						
21	¿En la institución educativa trata de la solucionar conflicto utilizando el diálogo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	¿La directora fomenta las acciones de respaldo hacia el trabajo de los docentes?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo 3. Ficha técnica sobre satisfacción laboral

Nombre: Escala para medir la satisfacción laboral

Autor: Álava Ortiz Mayra Alexandra

Fecha: 2020

Objetivo: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Aplicación: Docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tipos de ítems: Enunciados

N. de ítems: 22

Distribución: Dimensiones e indicadores

DIMERNSIONES	INDICADORES	N. ÍTEMS
Trabajo intelectualmente estimulante 6 ítems	Reclutamiento de personas	1,2
	Habilidades	3,4
	Capacidades	5,6
Recompensas equitativas 7 ítems	Justos	7,8
	Equitativos	9,10,11
	Política de ascenso	12,13
Condiciones favorables 5 ítems	Espacio	14,15
	cómodos y limpios	16,17,18
Colegas cooperadores 4 ítems	Respeto	19,20
	Respaldo	21,22

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Trabajo intelectualmente estimulante		Recompensas equitativas		Condiciones favorables	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	10	1	12	1	8
Regular	11	19	13	22	9	16
Alto	20	30	23	35	17	25

Escala cualitativa	Escala cuantitativa	
	Colegas cooperadores	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	7
Regular	8	12
Alto	13	20

Evaluación variable satisfacción laboral

Niveles	Satisfacción laboral	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	37
Regular	38	72
Alto	73	110

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
Los docentes que se ubican en este nivel muestran una baja satisfacción laboral en la actitud hacia su trabajo, sus actividades por cumplir son mínimas, como también la relaciones entre colegas o gerentes, el incumplimiento con los reglamentos organizacionales, así como políticas y los estándares de desempeño. Su puntuación oscila en 1 a 37.	Los docentes que se ubican en este nivel muestran actitud que se distingue por la motivación con la disposición de conducta, que muestra sentimientos afectivos frente al trabajo, su relación con sus compañeros y con el normal cumplimiento de los reglamentos, como las políticas y los estándares de desempeño. Su puntuación oscila en 38 a 72.	Los docentes que se ubican en este nivel muestran una elevada satisfacción laboral frente a su trabajo que influye positivamente con la conducta entre compañeros, con las normas y cumple con el reglamento, así como las políticas de la organización, en su rendimiento óptimo para la productividad y desempeño. Su puntuación oscila en 73 a 110.

Anexo 4 Base de datos - Satisfacción laboral

	Dimensión trabajo intelectualmente estimulante						Dimensión recompensas equitativas						Dimensión condiciones favorables						Dimensión colegas cooperadores			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	2	1	3	1	1	4	4	1	4	1	2	3	1	2	3	4	3	4	2	1	4
2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2
3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2
4	1	5	2	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	4	2	3	2	1	2	2	4
5	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	3	2	3	2	3
6	2	1	2	3	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2
7	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	1	3	3	1	1	2	2	3	3	3	3	3
8	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2
9	2	1	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	2	2	3	1	1	1
10	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3
11	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
12	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
13	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3
14	4	5	3	5	3	3	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	4	5	4	5
15	3	3	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	2	3	3	3	1	1	3	4	4	3
16	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	5	3	5	4	4
17	5	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	3	3	5	1	2	4	4	3	3	4	4
18	4	5	4	4	2	1	5	4	5	4	3	4	3	5	3	2	3	3	5	5	4	5
19	3	4	5	4	4	5	2	1	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	4	5
20	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	2	4	5	4	3	4	3	4

Anexo 5. Estadística de fiabilidad

REL IABILITY
/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009
VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020
VAR00021 VAR00022
/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

→ **Fiabilidad**

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	22

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	22

Anexo 6. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (1er.experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la satisfacción laboral

OBJETIVOS: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docente de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, en la ciudad de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

HOJA DE VIDA

I. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
ACTUALMENTE	
IESPP " Piura"	-Jefe del Unidad de Investigación
UCV- Programa de Posgrado	- Docente

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 ^{do} puesto	2018

V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOSATISFACCIÓN LABORAL

<p align="center">MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO</p> <p align="center">TEMA: Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, en la ciudad de Guayaquil,2020</p> <p align="center">Satisfacción laboral</p>														
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Satisfacción laboral	Trabajo intelectualmente estimulante	Autonomía	1. ¿En su puesto tiene autonomía suficiente para trabajar a su gusto?				X		X		X		X	
			2. ¿Tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas?				X		X		X		X	
		Habilidades	3. ¿Su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?				X		X		X		X	
			4. ¿La cantidad de trabajo que debe realizar se ajusta a sus posibilidades?				X		X		X		X	

ARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Capacidades	5. ¿Su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?				X		X		X		X	
			6. ¿La cantidad de trabajo que debe realizar se ajusta a sus posibilidades?				X		X		X		X	
	Recompensas equitativas	Justos	7. ¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?				X		X		X		X	
				8. ¿Considera Ud. que los salarios son adecuados en relación con el trabajo que realiza?				X		X		X		X
		Equitativos	9. ¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?				X		X		X		X	
			10. ¿Cree se promueve el control para garantizar la igualdad en el trabajo?				X		X		X		X	
			11. ¿Su remuneración, comparada con lo que otros ganan está acorde con las responsabilidades de su cargo?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Colegas cooperadores	Respeto	19. ¿En la institución la comunicación que se emplea entre el personal es la adecuada?				X		X		X		X	
20. ¿En la institución se elogia y dices cosas positivas de los demás?						X		X		X		X		
Respaldo		21. ¿En la institución educativa trata de la solucionar conflicto utilizando el diálogo?				X		X		X		X		
		22. ¿la directora fomentan las acciones de respaldo hacia el trabajo de los docentes?				X		X		X		X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 7 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (2do experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la satisfacción laboral

OBJETIVOS: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docente de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. Ronny Vargas Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Finanzas y Economía Empresarial, Master en Gestión de Proyectos

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSC. Ronny Vargas

Evaluador

RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021)

Superior: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública

Título: Bachiller en Comercio y Administración Ingeniero en Contabilidad y Auditoría – CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador (B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de Junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software
Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoria y Técnicas de Auditoria

ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y conciliación de diferencias (contables y fiscales) y efectos de las NIIF.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOSATISFACCIÓN LABORAL

<p align="center">MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO</p> <p align="center">TEMA: Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil,2020</p> <p align="center">Satisfacción laboral</p>														
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Satisfacción laboral	Trabajo intelectualmente estimulante	Autonomía	1. ¿En su puesto tiene autonomía suficiente para trabajar a su gusto?				X		X		X		X	
			2. ¿Tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas?				X		X		X		X	
		Habilidades	3. ¿Su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?				X		X		X		X	
			4. ¿La cantidad de trabajo que debe realizar se ajusta a sus posibilidades?				X		X		X		X	

ARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Capacidades	5. ¿Su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?				X		X		X		X	
			6. ¿La cantidad de trabajo que debe realizar se ajusta a sus posibilidades?				X		X		X		X	
	Recompensas equitativas	Justos	7. ¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?				X		X		X		X	
			8. ¿Considera Ud. que los salarios son adecuados en relación con el trabajo que realiza?				X		X		X		X	
		Equitativos	9. ¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?				X		X		X		X	
			10. ¿Cree se promueve el control para garantizar la igualdad en el trabajo?				X		X		X		X	
			11. ¿Su remuneración, comparada con lo que otros ganan está acorde con las responsabilidades de su cargo?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Colegas cooperadores	Respeto	19. ¿En la institución la comunicación que se emplea entre el personal es el adecuado?				X		X		X		X	
20. ¿En la institución se elogia y dices cosas positivas de los demás?						X		X		X		X		
Respaldo		21. ¿En la institución educativa trata de la solucionar conflicto utilizando el dialogo?				X		X		X		X		
		22. ¿La directora fomentan las acciones de respaldo hacia el trabajo de los docentes?				X		X		X		X		

Ronny Vargas

MSC. Ronny Vargas

Evaluador

Anexo 8 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (3er experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir la satisfacción laboral

OBJETIVOS: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docente de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, en la ciudad de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR Dr. Luque Ramos Carlos Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Luque Ramos Carlos Alberto
Evaluador

CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS

HOJA DE VIDA



DNI: 03584090

Domicilio: Jr. R. Castilla N° 439- Zarumilla- Tumbes

Fono: 950613037

E mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe

Doctor en Administración de la Educación, Magister el Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Biología y Química, Ingeniero Agrónomo (Universidad nacional de Piura)
Colegiatura CIP: 45791.

Perteneciente al Directorio de Investigadores nacionales.

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica., con 10 años de experiencia en docencia universitaria y tecnológica.

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, Universidad Los Angeles de Chimbote.

A nivel de posgrado Universidad Cesar Vallejo

A nivel tecnológico: Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla.

Experiencia en planificación y ejecución de proyectos de investigación en biotecnología.

Experiencia como asesor y jurados de trabajos de investigación en Posgrado.

Desempeño de cargos públicos: Director del Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla (8 años).

Diplomado en Investigación científica y tecnológica por la Universidad Nacional de Ingeniería.

Reconocimientos: Municipalidad Provincial de Tumbes por su contribución a la investigación en la Reserva de Biosfera del Noroeste Peruano. BIOTECOOP e INCABIOTEC SAC por contribución al desarrollo de la investigación en biotecnología.

Publicaciones: Fertilización de suelos, Casuística (Deposito Legal en Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09828).

En preparación: Guía de investigación por experimentación.

Actualmente participa en diferentes proyectos de investigación tecnológica e innovación relacionados a la flora de litoral (*Salicornia sp*) y de la Reserva del Bosque de Tumbes (*Tillandsia sp*).

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOSATISFACCIÓN LABORAL

<p align="center">MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO</p> <p align="center">TEMA: Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, en la ciudad de Guayaquil,2020</p> <p align="center">Satisfacción laboral</p>														
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Satisfacción laboral	Trabajo intelectualmente estimulante	Autonomía	1. ¿En su puesto tiene autonomía suficiente para trabajar a su gusto?				X		X		X		X	
			2. ¿Tiene libertad para disponer, cómo y cuándo hacer sus tareas?				X		X		X		X	
		Habilidades	3. ¿Su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?				X		X		X		X	
			4. ¿La cantidad de trabajo que debe realizar se ajusta a sus posibilidades?				X		X		X		X	

ARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Capacidades	5. ¿Su puesto permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades?				X		X		X		X	
			6. ¿La cantidad de trabajo que debe realizar se ajusta a sus posibilidades?				X		X		X		X	
	Recompensas equitativas	Justos	7. ¿Considera Ud. que los beneficios que recibe son justos en relación con el trabajo que realiza?				X		X		X		X	
				8. ¿Considera Ud. que los salarios son adecuados en relación con el trabajo que realiza?				X		X		X		X
		Equitativos	9. ¿Las remuneraciones están al nivel de los sueldos de mis colegas en el mercado?				X		X		X		X	
			10. ¿Cree se promueve el control para garantizar la igualdad en el trabajo?				X		X		X		X	
			11. ¿Su remuneración, comparada con lo que otros ganan está acorde con las responsabilidades de su cargo?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Política de ascenso	12. ¿Qué tan satisfecho está en cuanto a los procedimientos establecidos para el ascenso en la institución educativa?				X		X		X		X	
			13. ¿La institución otorga equitativamente beneficios a los trabajadores?				X		X		X		X	
	Condiciones favorables	Espacio	14. ¿Las dotaciones e infraestructuras para los docentes son adecuadas?											
				15. ¿Existen suficiente espacio para un buen desempeño de las labores diarias?				X		X		X		X
		Cómodos y limpios	16. ¿Considera que existen buenas condiciones físicas de su puesto de trabajo como (iluminación, temperatura, ventilación, espacio, volumen de ruidos, etc.)?				X		X		X		X	
			17. ¿Su lugar de trabajo se encuentra preparado para que pueda trabajar cómodamente?				X		X		X		X	
			18. ¿Existe un ambiente organizado en la institución educativa donde trabaja?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Colegas cooperadores	Respeto	19. ¿En la institución la comunicación que se emplea entre el personal es la adecuada?				X		X		X		X	
20. ¿En la institución se elogia y dices cosas positivas de los demás?						X		X		X		X		
Respaldo		21. ¿En la institución educativa trata de la solucionar conflicto utilizando el diálogo?				X		X		X		X		
		22. ¿la directora fomentan las acciones de respaldo hacia el trabajo de los docentes?				X		X		X		X		



Dr. Luque Ramos Carlos Alberto
Evaluador

Anexo 9. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario ficha técnica

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Cuestionario para medir para medir compromiso organizacional

Estimado(a) docentes es grato saludarlos y la vez solicitar su ayuda con la contestación de este cuestionario que forman parte de la investigación, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo .Para lo cual usted marcaras la respuesta en el recuadro para cada una de las preguntas que tendrá unos valores de puntaje.

Nunca=1 Casi nunca= 2 A veces = 3 Casi Siempre = 4 Siempre = 5

INDICADORES / ITEM		Escala de importancia				
		Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
DIMENSIÓN :COMPROMISO AFECTIVO						
Indicador: Lazos emocionales con La organización						
1	¿La institución educativa donde trabaja tiene un gran significado personal para usted?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2	¿Siento un vínculo emocional con los problemas que afronta la unidad educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
3	¿Usted considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer en ella?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Indicador: Sentimientos positivos con la organización						
4	¿Siente emoción de los logros alcanzados por la institución educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	¿Está orgulloso pertenecer a la institución educativa donde labora?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	¿Se siente inspirado por la misión de la institución educativa donde trabaja?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	¿Logra motivarse por los propósitos institucionales que se plantean?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN :COMPROMISO DE CONTINUIDAD						
Indicador : Aspectos financieros						
8	¿Está dispuesto abandonar su cargo por otro puesto de trabajo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	¿Si renuncia al trabajo muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	¿Cuenta con diversas opciones de trabajo fuera de esta institución?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	¿La razón principal para seguir trabajando en esta institución, es porque otro trabajo no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
12	¿Consideras oportuno renunciar si se presentan otras opciones de trabajo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	Indicador: Aspectos psicológicos	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	¿Tu trabajo, en general, es agotador emocionalmente?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	¿Considera que existen riesgos psicológicos en su puesto de trabajo?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
15	¿Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO						
Indicador: Sentido moral						
16	¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	¿Se sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa considerando todo lo que me ha dado?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
18	¿Considera que unas principales razones por las que continúa trabajando en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	¿Se sentiría culpable si renunciaría a su institución educativa en este momento?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Indicador: Reciprocidad						
20	¿Aunque resultara ventajoso para usted, siente que no sea correcto renunciar a la institución educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	¿Si tuviera otra propuesta de trabajo siente que sea lo correcto renunciar a su institución educativa?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
22	¿Considera importante devolver el favor recibido por parte de la institución?	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Anexo 10. Ficha técnica sobre compromiso organizacional

Nombre: Escala para medir el compromiso organizacional

Autor: Álava Ortiz Mayra Alexandra

Fecha: 2020

Objetivo: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Aplicación: Docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña

Administración: Individual

Duración: 20 minutos aproximadamente

Tipos de ítems: Enunciados

N. de ítems: 22

Distribución: Dimensiones e indicadores

DIMERNSIONES	INDICADORES	N. ITEMS
Compromiso afectivo 7 ítems	Lazos emocionales con La organización	1,2,3
	Sentimientos positivos con la organización	4,5,6,7
Compromiso de continuidad 8 ítems	Aspectos financieros	8,9,10,11,12
	Aspectos psicológicos	13,14,15
Compromiso normativo 7 ítems	Sentido moral	16,17,18,19
	Reciprocidad	20,21, 22

Evaluación

Puntuaciones

Escala Cuantitativa	Escala Cualitativa
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

Evaluaciones en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
	Compromiso afectivo		Compromiso de continuidad		Compromiso normativo	
Niveles	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	12	1	13	1	12
Regular	13	22	14	26	13	22
Alto	23	35	27	40	23	35

Evaluación variable compromiso organizacional

Niveles	Procesos de gestión talento humano	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Bajo	1	37
Regular	38	72
Alto	73	110

Interpretación de los niveles

Nivel bajo	Nivel regular	Nivel alto
Los docentes que se ubican en este nivel muestra un bajo compromiso personal en su trabajo por la forma en la forma en que se desempeñan que afecta su identidad y colectiva. Su puntuación oscila en 1 a 37.	Los docentes que se ubican en este nivel muestran un compromiso personal que se ve reflejado en la forma como se desempeñan e interactúan con los demás docentes, compartiendo su conocimiento pedagógico y disciplinario reforzando actitudes y valores en los demás. Su puntuación oscila en 38 a 72.	Los docentes que se ubican en este nivel constituyen un aspecto más amplio en su compromiso con la enseñanza y como profesión que vincula aspectos éticos con el que hacer docente generando una relación con sus estudiantes, con la enseñanza y con la unidad educativa. Su puntuación oscila en 73 a 110.

Anexo 11 Base de datos de Compromiso organizacional

	Compromiso afectivo							Compromiso de continuidad							Compromiso Normativo							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	3	2	3	3	2	1	4	2	4	3	1	5	2	2	4	2	1	3	5	2	4
2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	3	3	2
3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	1	1	2
4	2	2	3	2	1	2	1	1	1	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2
5	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3
6	2	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	4	2	1	1	2	4	3	4	2	2
7	2	2	1	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3
8	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2
9	3	2	3	2	3	3	1	2	1	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1
10	3	2	2	2	4	2	3	1	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3
11	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
12	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4
13	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	4	3
14	3	4	3	3	5	4	4	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	1	4	3	4	5
15	4	5	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	1	2	3	4	4	3
16	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	5	3	2	3	3	5	3	5	4	4
17	3	5	5	3	3	4	5	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4
18	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	5	5	4	5
19	4	2	5	2	5	5	3	3	2	3	4	2	4	4	2	5	4	4	5	5	4	5
20	3	1	4	3	4	3	5	5	3	4	2	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	4

Anexo 12 Confiabilidad variable de Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.934	22

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

^a La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.934	22

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Titulo de DM | 20:49 | 15/10/2020

Anexo 13. MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (1er experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir compromiso organizacional

OBJETIVOS: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docente de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

HOJA DE VIDA

II. DATOS PERSONALES

Tamariz Nunjar, Hildegardo Oclides

II. FORMACION PROFESIONAL

Grados Académicos y Títulos	Denominación	Universidad
Doctor	Administración de la educación	Universidad César Vallejo
Magister	Investigación y docencia	Universidad Nacional "Pedro Ruiz Gallo"-Lambayeque
Título Profesional	Ingeniero	Universidad Nacional de Piura
	Licenciado en educación	Universidad Nacional de Piura
Diplomados	Educación Rural	-ONG PROMEB; York Université; Universidad Autónoma de Baja California; Universidad de Piura
	Diplomado Internacional en Investigación Cualitativa	Universidad Nacional "Hermilio Valdizan" de Huánuco
	Diplomado en gestión de los aprendizajes	Universidad César Vallejo

III. EXPERIENCIA LABORAL

Nombre de la Institución	Cargo Desempeñado
IESPP "Manuel Vegas Castillo" Ayabaca	-Director -Jefe de formación general y profesional - Coordinador académico - Secretario Académico - Jefe de investigación y práctica -Jefe de Unidad de Investigación
IESTP "Ricardo Ramos Plata" Sechura	Docente / jefe de producción
IESPP "Hno Victorino Elorz Goicoechea" Sullana	Coordinador del programa de formación en servicio Jefe del Dpto. de ciencia y tecnología Coordinador de Educación para el Desarrollo Sostenible Coordinador de investigación Capacitador, monitor y especialista del PRONAFCAP en el área de CTA
ISTP. "Otto Towsman"	Docente
ISPP "Felipe García Figallo" Piura	Docente
ACTUALMENTE	
IESPP " Piura"	-Jefe del Unidad de Investigación
UCV- Programa de Posgrado	- Docente

IV. RECONOCIMIENTO DE LABOR COMO INVESTIGADOR

Denominación del premio o certificación	Universidad/Institución que otorga	Año
Certificado de producción intelectual	Derrama Magisterial- MED 2 ^{do} puesto	2018

V. PUBLICACIONES:

Denominación de la investigación	Nombre de la revista	Año
Producción de textos a partir de experiencias y vivencias en biohuerto".	Monografía.com RVM N 005-2009-ED	2009
Realidad del adulto mayor en el distrito Veintiséis de Octubre: Aspiraciones y propuesta de intervención	Biblioteca Nacional del Perú	2020

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO															
TEMA: Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil,2020															
Compromiso organizacional															
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emocionales con La organización	1. ¿La institución educativa donde trabaja tiene un gran significado personal para usted?				X		X		X		X		
			2. ¿Siento un vínculo emocional con los problemas que afronta la unidad educativa?				X		X		X		X		
			3. ¿Usted considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer en ella?												
	Sentimientos positivos con la organización			4. ¿Siente emoción de los logros alcanzados por la institución educativa?				X		X		X		X	
				5. ¿Está orgulloso pertenecer a la institución educativa donde labora?				X		X		X		X	
				6. ¿Se siente inspirado por la misión de la institución educativa donde trabaja?											
				7. ¿Logra motivarse por los propósitos institucionales que se plantean?				X		X		X		X	

ARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	compromiso de continuidad	Aspectos financieros	8. ¿Está dispuesto abandonar su cargo por otro puesto de trabajo?				X		X		X		X	
9. ¿Si renuncia al trabajo muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas?						X		X		X		X		
10. ¿Cuenta con diversas opciones de trabajo fuera de esta institución?						X		X		X		X		
11. ¿La razón principal para seguir trabajando en esta institución, es porque otro trabajo no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí?						X		X		X		X		
12. ¿Consideras oportuno renunciar si se presentan otras opciones de trabajo?						X		X		X		X		

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	compromiso de continuidad	Aspectos psicológicos	13. ¿Tu trabajo, en general, es agotador emocionalmente?				X		X		X		X	
			14. ¿Considera que existen riesgos psicológicos en su puesto de trabajo?				X		X		X		X	
			15. ¿Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución educativa?				X		X		X		X	
	Compromiso normativo	Sentido moral	16. ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución?				X		X		X		X	
			17. ¿Se sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa considerando todo lo que me ha dado?				X		X		X		X	
			18. ¿Considera que unas principales razones por las que continúa trabajando en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella?				X		X		X		X	
			19. ¿Se sentiría culpable si renunciaría a su institución educativa en este momento?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	Compromiso normativo	Reciprocidad	20.¿Aunque resultara ventajoso para usted, siente que no sea correcto renunciar a la institución educativa?				X		X		X		X	
21¿Si tuviera otra propuesta de trabajo siente que sea lo correcto renunciar a su institución educativa?						X		X		X		X		
22. ¿Considera importante devolver el favor recibido por parte de la institución?						X		X		X		X		



Dr. Hildegardo Oclides Tamariz Nunjar
Evaluador

Anexo 14 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (2do experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir compromiso organizacional

OBJETIVOS: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docente de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: MSC. Ronny Vargas Salazar

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Master en Finanzas y Economía Empresarial, Master en Gestión de Proyectos

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



MSC. Ronny Vargas

Evaluador

RONNY WLADIMIR VARGAS LEÓN

ESTUDIOS REALIZADOS

Posgrado: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública
Universidad de Especialidades Espíritu Santo (Cursando 2019 - 2021)

Superior: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Contaduría Pública

Título: Bachiller en Comercio y Administración Ingeniero en Contabilidad y Auditoría – CPA

Master en Finanzas y Economía Empresarial

Master en Gestión de Proyectos (Actualmente cursando en la UEES).

UCSG: Conferencia de “Manejo de Boletín del Banco Central del Ecuador (B.C.E) Cuentas Nacionales”. – 6 de Junio de 2008.

UCSG: Conferencia “IVA para personas Jurídicas e Impuesto a la Renta para personas Jurídicas (Teórico y Práctico)”.

SECAP: Mantenimiento preventivo y correctivo de hardware y Software

Entrenamiento profesional sobre casos prácticos del Manual Internacional de Auditoría y Técnicas de Auditoría

ESAI BUSINESS SCHOOL DE LA UEES:

Diplomado en Normas Internacionales de Información Financiera.

Módulo 1: Contexto, Internacionalización contable y marco conceptual.

Módulo 2: Fundamentos de matemáticas financieras.

Módulo 3: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de activos.

Módulo 4: Reconocimiento, medición, presentación y revelación de instrumentos financieros

Módulo 5: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de ingresos y provisiones, activos contingentes y pasivos contingentes.

Módulo 6: Reconocimiento, valoración, presentación y revelación de pasivos laborales y pagos basados en acciones. Actividades especiales.

Módulo 7: bases para la preparación y presentación de estados financieros.

Módulo 8: Grupos económicos, combinación y consolidación de estados financieros.

Módulo 9: Simplificaciones de la NIIF para pymes. Diferencias con las NIIF completas.

Módulo 10: Impuestos sobre las ganancias: impuestos corrientes, diferidos y conciliación de diferencias (contables y fiscales) y efectos de las NIIF.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO															
TEMA: Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil,2020															
Compromiso organizacional															
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emocionales con La organización	1. ¿La institución educativa donde trabaja tiene un gran significado personal para usted?				X		X		X		X		
			2. ¿Siento un vínculo emocional con los problemas que afronta la unidad educativa?				X		X		X		X		
			3. ¿Usted considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer en ella?												
	Sentimientos positivos con la organización			4. ¿Siente emoción de los logros alcanzados por la institución educativa?				X		X		X		X	
				5. ¿Está orgulloso pertenecer a la institución educativa donde labora?				X		X		X		X	
				6. ¿Se siente inspirado por la misión de la institución educativa donde trabaja?											
				7. ¿Logra motivarse por los propósitos institucionales que se plantean?											

ARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
---------	-------------	-----------	-------	----------	-------------------------

				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
			8. ¿Está dispuesto abandonar su cargo por otro puesto de trabajo?				X		X		X		X	
			9¿Si renuncia al trabajo muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas?				X		X		X		X	
			10. ¿Cuenta con diversas opciones de trabajo fuera de esta institución?				X		X		X		X	
			11. ¿La razón principal para seguir trabajando en esta institución, es porque otro trabajo no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí?				X		X		X		X	
			12. ¿Consideras oportuno renunciar si se presentan otras opciones de trabajo?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
		Reciprocidad	20. ¿Aunque resultara ventajoso para usted, siente que no sea correcto renunciar a la institución educativa?				X		X		X		X	
			21. ¿Si tuviera otra propuesta de trabajo siente que sea lo correcto renunciar a su institución educativa?				X		X		X		X	
			22. ¿Considera importante devolver el favor recibido por parte de la institución?				X		X		X		X	

Ronny Vargas

MSC. Ronny Vargas

Evaluador

Anexo 15 MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO (3er experto)

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el compromiso organizacional docente

OBJETIVOS: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Docente de la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, en la ciudad de Guayaquil, 2020

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR Dr. Luque Ramos Carlos Alberto

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor Administración de la Educación

VALORACIÓN:

ADECUADO	REGULAR	INADECUADO
X		



Dr. Luque Ramos Carlos Alberto
Evaluador

CARLOS ALBERTO LUQUE RAMOS

HOJA DE VIDA



DNI: 03584090

Domicilio: Jr. R. Castilla N° 439- Zarumilla- Tumbes

Fono: 950613037

E mail: cluquera@ucvvirtual.edu.pe

Doctor en Administración de la Educación, Magister el Docencia y Gestión Educativa (Universidad César Vallejo)

Licenciado en Biología y Química, Ingeniero Agrónomo (Universidad nacional de Piura)
Colegiatura CIP: 45791.

Perteneiente al Directorio de Investigadores nacionales.

Asesor de proyectos de investigación científica y tecnológica., con 10 años de experiencia en docencia universitaria y tecnológica.

A nivel de pregrado en la Universidad Alas Peruanas, Universidad Los Angeles de Chimbote.

A nivel de posgrado Universidad Cesar Vallejo

A nivel tecnológico: Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla.

Experiencia en planificación y ejecución de proyectos de investigación en biotecnología.

Experiencia como asesor y jurados de trabajos de investigación en Posgrado.

Desempeño de cargos públicos: Director del Instituto Superior Tecnológico Público "24 de Julio" de Zarumilla (8 años).

Diplomado en Investigación científica y tecnológica por la Universidad Nacional de Ingeniería.

Reconocimientos: Municipalidad Provincial de Tumbes por su contribución a la investigación en la Reserva de Biosfera del Noroeste Peruano. BIOTECOOP e INCABIOTEC SAC por contribución al desarrollo de la investigación en biotecnología.

Publicaciones: Fertilización de suelos, Casuística (Deposito Legal en Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-09828).

En preparación: Guía de investigación por experimentación.

Actualmente participa en diferentes proyectos de investigación tecnológica e innovación relacionados a la flora de litoral (*Salicornia sp*) y de la Reserva del Bosque de Tumbes (*Tillandsia sp*).

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO COMPROMISO ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO															
TEMA: Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil,2020															
Compromiso organizacional															
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazos emocionales con La organización	1. ¿La institución educativa donde trabaja tiene un gran significado personal para usted?				X		X		X		X		
			2. ¿Siento un vínculo emocional con los problemas que afronta la unidad educativa?				X		X		X		X		
			3. ¿Usted considera que tiene una fuerte sensación de pertenecer en ella?				X		X		X		X		
	Sentimientos positivos con la organización			4. ¿Siente emoción de los logros alcanzados por la institución educativa?				X		X		X		X	
				5. ¿Está orgulloso pertenecer a la institución educativa donde labora?				X		X		X		X	
				6. ¿Se siente inspirado por la misión de la institución educativa donde trabaja?				X		X		X		X	
				7. ¿Logra motivarse por los propósitos institucionales que se plantean?				X		X		X		X	

ARIBABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	compromiso de continuidad	Aspectos financieros	8. ¿Está dispuesto abandonar su cargo por otro puesto de trabajo?				X		X		X		X	
			9. ¿Si renuncia al trabajo muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas?				X		X		X		X	
			10. ¿Cuenta con diversas opciones de trabajo fuera de esta institución?				X		X		X		X	
			11. ¿La razón principal para seguir trabajando en esta institución, es porque otro trabajo no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí?				X		X		X		X	
			12. ¿Consideras oportuno renunciar si se presentan otras opciones de trabajo?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
	compromiso de continuidad	Aspectos psicológicos	13. ¿Tu trabajo, en general, es agotador emocionalmente?				X		X		X		X	
			14. ¿Considera que existen riesgos psicológicos en su puesto de trabajo?				X		X		X		X	
			15. ¿Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar la institución educativa?				X		X		X		X	
	Compromiso normativo	Sentido moral	16. ¿Aun si tuviera oportunidad de trabajar en otras instituciones, preferiría seguir perteneciendo a esta institución?				X		X		X		X	
			17. ¿Se sentiría culpable si dejase ahora la institución educativa considerando todo lo que me ha dado?				X		X		X		X	
			18. ¿Considera que unas principales razones por las que continúa trabajando en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella?				X		X		X		X	
			19. ¿Se sentiría culpable si renunciaría a su institución educativa en este momento?				X		X		X		X	

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIONES			CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
				Nunca	A veces	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
			20.¿Aunque resultara ventajoso para usted, siente que no sea correcto renunciar a la institución educativa?				X		X		X		X	
	Compromiso normativo	Reciprocidad	21¿Si tuviera otra propuesta de trabajo siente que sea lo correcto renunciar a su institución educativa?				X		X		X		X	
			22. ¿Considera importante devolver el favor recibido por parte de la institución?				X		X		X		X	



Dr. Luque Ramos Carlos Alberto
Evaluador

Investigación Correlacional

Título: Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020

Autor: Álava Ortiz Mayra Alexandra

Variable satisfacción laboral	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
P. Robbins, 1998 define la satisfacción laboral como la actitud general que un individuo tiene hacia su puesto de trabajo.	¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020?	Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020	Existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.
Dimensión	Problema específico	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
Trabajo intelectualmente estimulante	P1: ¿Cuál es la relación entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020?	O.1 Determinar la relación entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020	H1 Existe relación significativa entre la dimensión trabajo intelectualmente estimulante y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020
Recompensas equitativas	P.2 ¿De qué manera la dimensión recompensas equitativas se relaciona con el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020?	O.2 Establecer la relación entre la dimensión recompensas equitativas y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020	H2 Existe relación significativa entre la dimensión recompensas equitativas y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.

Variable satisfacción laboral	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
Condiciones favorables	P.3 ¿De qué manera la dimensión condiciones favorables se relaciona con el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020?	O.3 Conocer la relación entre la dimensión condiciones favorables y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020	H3 Existe relación significativa entre la dimensión condiciones favorables y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.
Colegas cooperadores	P.4 ¿Cuál es la relación entre la dimensión colegas cooperadores y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020?	O.4 Determinar la relación entre la dimensión colegas cooperadores y el compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020	H.4 Existe relación significativa entre la dimensión colegas cooperadores y compromiso organizacional en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020.
Variable compromiso organizacional			Metodología
Meyer y Allen, (1991) define el compromiso organizacional como un constructo multidimensional integrado por variables agrupadas en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.			Tipo de investigación por su finalidad es básica
			Su carácter es correlacional
			Por su naturaleza es cuantitativa
			Por su alcance fue temporal transversal
			Instrumento: Cuestionario – Medición escala ordinal
			Método de confiabilidad: Alfa de Cronsbanh- Método relación Rho sperman

Anexo 16 Solicitud para aplicar la encuesta

Director de la Unidad Educativa Elías Muñoz Vicuña
Presente.

Mayra Alexandra Alava Ortiz, con C.I 0921922464 con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar los instrumentos de la investigación titulada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente

Mayra Alava O.

Mayra Alexandra Alava Ortiz
Firma

Guayaquil, 9 de noviembre del 2020



*Recibido
MSc. Martha Zambrano
9/11/2020.*

Anexo 17 Consentimiento del docente

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título del trabajo de investigación: Satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, de la ciudad de Guayaquil, 2020

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña, Guayaquil, 2020

Lugar donde se realizará la investigación: Escuela Fiscal Elías Muñoz Vicuña
Nombre del participante: Alava Ortiz Mayra Alexandra

Yo, MSc. Magali Del Rocio Pando Arellano, identificado con documento de identidad N° 0916648058 he sido informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para el desarrollo de la investigación arriba mencionada. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: 

Guayaquil, 16 de noviembre del 2020