



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA
EDUCACIÓN

Satisfacción laboral y compromiso docente en la Institución Educativa Fe y Alegría 36
de La Esperanza-2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. CASTRO SEVILLA, Carmen (ORCID: 0000-0001-5113-4648)

ASESOR:

Mg. VILLACORTA VALENCIA, Henry (ORCID: 0000-0002-2982-3444)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO-PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios Padre Todopoderoso por darme el don de la vida, y ser mi fortaleza y guía en cada instante de mi vida.

A mi madre por su ejemplo de lucha y fortaleza, y por brindarme siempre sus sabios consejos.

A mi esposo por su apoyo incondicional e incentivarne continuamente a seguir mis estudios de posgrado.

A mis hijos Fabián y Adrián por su paciencia y comprensión.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a todos mis maestros(as) de la Universidad César Vallejo, por su paciencia y por las enseñanzas que me brindaron para enriquecer mis conocimientos.

Mi gratitud especial a todas(os) mis amigas(os) y compañeras(os) de escuela por el apoyo brindado y por el privilegio de formar parte de este grupo unido y sólido, y formar un buen equipo de trabajo.

Mi gratitud a todos aquellos que me brindaron la posibilidad de crecer en mi carrera profesional y como ser humano, mi compromiso de seguir siempre progresando.

PÁGINA DEL JURADO

PRESIDENTE

Mg. Tello Yance, Filoter

SECRETARIO

Mg. Mendoza Giusti, Rolando

VOCAL

Mg. Villacorta Valencia, Henry

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Castro Sevilla, Carmen, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 18089878, con la tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso docente en la Institución Educativa Fe y Alegría 36 de La Esperanza-2019”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Trujillo, 27 de julio de 2019



Castro Sevilla, Carmen
DNI N° 18089878

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PÁGINA DEL JURADO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MÉTODO	21
2.1 Tipo y Diseño de investigación	21
2.2 Variables, operacionalización.....	21
2.3 Población, muestra y muestreo.....	24
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5 Método de análisis de datos.....	27
2.6 Aspectos éticos	28
III. RESULTADO.....	29
IV. DISCUSIÓN	34
V. CONCLUSIONES	36
VI. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Nivel de Satisfacción laboral docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019	21
Tabla 2. Satisfacción laboral docente por dimensiones	22
Tabla 3. Nivel de Compromiso docente y sus dimensiones, en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019	23
Tabla 4. Nivel de Compromiso docente y sus dimensiones, en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019	24
Tabla 5. Correlación entre las dimensiones de Satisfacción laboral y la variable Compromiso docente, en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019	25

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Nivel de Satisfacción laboral docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019	21
Figura 2. Satisfacción laboral docente por dimensiones	22
Figura 3. Nivel de Compromiso docente y sus dimensiones, en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019	23
Figura 4. Nivel de Compromiso docente y sus dimensiones, en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019	24

RESUMEN

La presente investigación titulada Satisfacción laboral y compromiso docente de una Institución Educativa de La Esperanza, 2019, tiene como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso docente, y como objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral y compromiso docente, es de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño correlacional no experimental, Para el logro de ello, se aplicó a una muestra conformada por 58 docentes, de los cuales 06 docentes son de inicial, 23 de primaria y 29 de secundaria, utilizando el Cuestionario Multidimensional de Satisfacción Docente, en el que se encuentran 34 ítems repartidos, en cuatro dimensiones, que son: Desempeño profesional y condiciones laborales, Valoración del trabajo desarrollado y participación, Factores organizacionales y ambiente físico, Equipo directivo y relaciones interpersonales y el cuestionario sobre compromiso docente denominado Utrecht Work Engagement Scale, versión abreviada (UWES-17), que consta de 17 ítems distribuidos en tres dimensiones: Vigor, Dedicación y Absorción. Los resultados demuestran que: El nivel de Satisfacción laboral docente y en cada una de sus dimensiones desempeño profesional y condiciones laborales, equipo directivo y relaciones interpersonales, factores organizacionales y ambiente físico, y valoración del trabajo desarrollado y participación se ubican en el nivel medio. El nivel de Compromiso docente y en las dimensiones Vigor y absorción, se ubican en el nivel promedio, mientras que la dimensión dedicación se encuentra en nivel alto. Existe correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso docente con ($Rho = 0.458$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 (p valor < 0.05). Existe correlación significativa entre satisfacción laboral y las dimensiones Vigor y dedicación del compromiso docente, con ($Rho = 0.489$, 0.350) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 y 0.007 (p valor < 0.05). No existe correlación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión Absorción del compromiso docente con ($Rho = 0.253$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.055 (p valor > 0.05).

Palabras clave: Satisfacción laboral. Compromiso docente.

ABSTRACT

This research entitled Job Satisfaction and Teaching Commitment of an Educational Institution of La Esperanza, 2019, has as a general objective to determine the relationship between job satisfaction and teacher commitment, and as specific objectives: Identify the level of job satisfaction and teacher commitment, It is of applied type, descriptive level and non-experimental correlational design. To achieve this, it was applied to a sample made up of 58 stores, of which 06 teachers are initial, 23 primary and 29 secondary, using the Multidimensional Questionnaire of Teacher Satisfaction, in which there are 34 items distributed, in four dimensions, which are: Professional performance and working conditions, Assessment of the work developed and participation, Organizational factors and physical environment, Management team and interpersonal relationships and the questionnaire on teaching commitment called Utrecht Work Engagement Scale , abbreviated version (UWES-17), consisting of 17 items distributed in three dimensions: Vigor, Dedication and Absorption. The results show that: The level of teacher job satisfaction and in each of its dimension's professional performance and working conditions, management team and interpersonal relationships, organizational factors and physical environment, and valuation of the work developed and participation are located in the middle level. The level of Teaching Commitment and in the Vigor and absorption dimensions are located at the average level, while the dedication dimension is at a high level. There is a significant correlation between job satisfaction and teacher commitment with (Rho = 0.458) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.001 (p value <0.05). There is a significant correlation between job satisfaction and the Vigor and dedication dimensions of the teaching commitment, with (Rho = 0.489, 0.350) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.000, 0.007(p value <0.05). There is no significant correlation between job satisfaction and the Absorption dimension of teacher commitment with (Rho = 0.253) and with a Bilateral Sig equivalent to 0.055 (p value > 0.05).

Keywords: Job satisfaction. Teaching commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente los docentes poseen una limitada satisfacción por la labor que desempeñan debido a diversos factores, manifiestan un deficiente nivel de compromiso con la realización de las actividades planificadas en las instituciones educativas, esto motiva a los directivos a buscar espacios que estimulen al docente a sentirse satisfecho y comprometido con su labor.

La satisfacción laboral es un término primordial en psicología de la organización de instituciones y del trabajo, porque juega un rol fundamental en la búsqueda de soluciones, es un concepto que condiciona el entorno laboral y consecuentemente lo que se utilizará para desarrollo Institucional de una organización o individuo (Dormann y Zapf, 2001). Teniendo en cuenta el estudio pionero de Robert Hoppock (Gimeno, 2004), se asocia la satisfacción laboral y el desempeño docente, afirmándose; un docente con una alta satisfacción tendrá un alto desempeño (Barraza & Ortega, 2009).

En España, mayormente se atiende experiencias positivas de los docentes y el entorno que favorece la Institución Educativa, sin embargo, el “Compromiso docente”, es una temática con frecuencia descuidada en el ámbito laboral de la Institución Educativa. El “Compromiso” en su definición original considera que es una virtud positiva caracterizada por la energía, implicancia y por ser eficaz, en cambio la aproximación europea resalta que es una construcción motivacional verdadera, un período cognitivo - afectivo que se da durante el tiempo y no está determinado por conductas específicas, abarcada por las dimensiones de Vigor que son elevados niveles de energía, esfuerzo elevado y persistente en lo que está haciendo, Dedicación es el nivel de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto al momento de trabajar, y Absorción, son los niveles para concentrarse y la felicidad que tiene el trabajador durante la realización de su labor. (Juárez et al, 2015).

Hay estudios a nivel de Latinoamérica que hablan sobre el entusiasmo laboral (Juárez *et al.*, 2015; Müller *et. al.*, 2013; Rodríguez-Montalbán *et. al.*, 2014; Spontón, Medrano *et. al.*, 2012), aunque el instrumento del que mayormente se habla UWES que consta de 15 ítems (Salanova et al., 2000), adecuado por Juárez, et al., (2015).

El “Compromiso” o mejor llamado entusiasmo laboral (Juárez et al., 2015), se considera opuesto al burnout, sin embargo, los trabajadores con compromiso son

energéticos y afectivos cuando de su trabajo se trata y se sienten con las cualidades suficientes para desarrollar cualquier actividad.

En un estudio realizado por Harter, Schmidt y Hayes (2002, citado en Silva y Vivas, 2016), se muestran los resultados de la encuesta Gallup, concluyéndose que los niveles de “compromiso” que presentaban los empleados se encontraban muy relacionados a la satisfacción del cliente, productividad, ganancias y una relación inversa con la rotación de los empleados.

En la investigación realizada por Organización Gallup (2013, citado en Silva y Vivas, 2016) dice que mundialmente el promedio del “compromiso” es muy bajo, porque de 142 países, el 13% de la población laboral activa solamente está comprometida.

En el caso de Perú solo el 16% que trabajan activamente están “comprometidos”. De este resultado se puede evidenciar que, a pesar que el tiempo ha transcurrido no ha habido progresos relevantes para generar colaboradores “comprometidos”. Así mismo, se ha demostrado que la satisfacción laboral en el trabajo afecta positivamente el “compromiso” del empleado, además son muy importantes en y para tomar una decisión, considerándose que desarrollarse altamente aumentará el sentido de pertenencia, estableciéndose lazos con su trabajo, promoviendo el espíritu emprendedor, actuando de forma proactiva para mejorar su desempeño, e incluso su desenvolvimiento.

En la I.E. “Fe y Alegría N° 36” de La Esperanza, respecto al “Compromiso” docente, los niveles de energía, deseo de esfuerzo y constancia en las labores de tareas de los docentes, no es alta, lo que se manifiesta en el poco empeño que muestran los docentes en su mayoría por el desarrollo satisfactorio de las actividades programadas en la institución, no quieren dar más de su tiempo, se limitan a cumplir con su horario de clase, situación que algunos docentes nuevos también se ven impulsados a seguir, presentando una energía escasa durante el trabajo, termina su jornada laboral y prefieren dejar de laborar cuando se trata de periodos no tan cortos, se aprecia poco entusiasmo por su trabajo, no se evidencia actitudes positivas e identidad con la I.E.; en cuanto al desempeño de la actividad laboral, existen un gran grupo de docentes que no están muy involucrados en su trabajo, además evidencian cierta insatisfacción: al relacionarse interpersonalmente con el grupo directivo, la independencia y autonomía para realizar la labor docente, por la magnitud de trabajo que están realizando, y el promoverse a un puesto directivo; hay también

insatisfacción respecto de tomar decisiones participativas, el respeto a la normatividad institucional y del ministerio de educación, y la manera que la institución se organiza; además los docentes también manifiestan disconformidad, respecto al monitoreo y acompañamiento pedagógico.

Por ello, es necesario determinar si la satisfacción laboral y “compromiso” en docentes de una I.E. tienen relación.

Se han revisado trabajos previos sobre estudios internacionalmente y nacionalmente de Satisfacción Laboral y Compromiso, siendo más relevantes las siguientes:

En el ámbito internacional, Borrego (2016) al estudiar sobre “El compromiso en el trabajo: antecedentes y resultados organizacionales”, en el que exploraron la relación entre las diferentes variables que componen este modelo tomando como eje central la variable compromiso, cuya muestra fueron empleados del sur de España con uno o más años trabajando en la empresa, utilizando un cuestionario individual, anónimo y confiable, obteniéndose como resultados que el engagement ejerce un rol afirmativo durante el trabajos en la satisfacción laboral; sin embargo, el engagement, no es igual que la autoeficacia, porque no está relacionado con demandas laboralmente, como el estrés de rol, y efectos de la organización como la satisfacción laboral. Hay relación positiva entre la pasión armoniosa y la satisfacción profesional, encontrándose que su relación entre burnout y malestar psicológico es un moderador.

Barraza (2010) en su tesis, realizada en México, sobre “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, en 33 docentes, identificó el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes utilizando la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente e instrumento de caracterización del clima organizacional construido por Peña (2005) para compromiso institucional; concluye que, la satisfacción laboral más baja la obtuvieron la ventilación del espacio físico; la remuneración económica que han percibido; y la manera de supervisar de los directivos; pero si el nivel de la satisfacción laboral es alto; hay un elevado compromiso institucional; existiendo correlación significativamente positiva ($r = 0.852$, $p < 0.011$) entre las variables.

Peña, Rey y Estremera (2012) en su tesis, realizada en Málaga, España, bajo el título “Life Satisfaction and Engagement in Elementary and Primary Educators: Differences in Emotional Intelligence and Gender”, desarrollada en 349 profesores de inicial y primaria, revisa las discrepancias en el grupo docente y de género en

función a la Inteligencia Emocional en diferentes dimensiones del bienestar personal y laboral como engagement, satisfacción vital y percepción de estrés; concluyen que, las profesoras damas tienen mayor puntuación en percepción emocional interpersonal, vigor y absorción que los docentes varones. Los docentes en IE con mayor bienestar tienen mayor compromiso, satisfacción vital y valores disminuídos de estrés percibido. Existiendo correlación afirmativa en las cuatro dimensiones de la satisfacción con la vida y con sus 3 dimensiones del compromiso (vigor, dedicación y absorción).

Durán et al (2005) en su investigación, realizada en Madrid llamada “Engagement y Burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores” desarrollada en 265 docentes españoles, evaluando el nivel de Engagement de los profesionales, establece que el Engagement y sus dimensiones, con la satisfacción laboral se relacionan, concluye que el Engagement en cada una de sus tres dimensiones Vigor (Media = 4.32), Dedicación (Media = 3.71) y Absorción (Media = 3.31), obtuvieron un nivel alto, además en Satisfacción laboral (5.04) se considera de forma relativamente positiva. En Engagement, se observó índices de correlación estadística significativa con valores de 0.53 (Dedicación, $p < 0.01$) y 0.39 (Absorción, $p < 0.05$).

Lupano y Waisma, (2018) en la tesis, realizada en Argentina, bajo el nombre de “Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral”, desarrollada en 38 voluntarios de Buenos Aires, cuyo objetivo fue: Explorar las concepciones que tienen empleados, con personal a cargo acerca del work engagement y factores que lo favorecen, concluyen, la mitad de participantes desconocieran el concepto de engagement. De todos modos, al brindarles la explicación sobre el mismo, la mayoría alegó que conocían de qué se trata, pero no lo identificaban con dicho nombre. Por otro lado, en relación con los factores que consideran que favorecen el engagement, así como las características que debe tener una persona con alto engagement; las categorías obtenidas resultan consistentes con las investigaciones previas sobre la temática (Rothbard & Patil, 2012), ya que se relacionan tanto con el aspecto físico del engagement que es la energía (dedicado, entusiasta) como con los cognitivos, es decir, con la atención y la absorción (apasionado, motivado). Existiendo asociación significativamente positiva entre el work engagement y la satisfacción (Alarcon & Edwards, 2011; Alarcon & Lyons, 2011; Ho et al., 2011; Høigaard et al., 2012; Salanova & Schaufeli, 2004; Yakin &

Erdil, 2012). Esta asociación se debe a que las personas con alto engagement encuentran su trabajo como algo motivador, le dan un mayor significado personal, se sienten más conectados con su rol, presentan mayor entusiasmo y orgullo por los logros individuales y de la organización, lo cual se traduce en mayor satisfacción laboral (Yakin & Erdil, 2012).

En el ámbito nacional, Moreno, et al (2010) realizaron un trabajo sobre El “Burnout” y el “Engagement” en profesores de Perú. Como reapiación del modelo de demandas de recursos laborales, cuya muestra fue de 190 profesores de primaria y secundaria, cuyo objetivo principal fue aplicar el modelo de Demandas-Recursos laborales, concluyen que otras actividades predicen el Burnout y el engagement; y de los síntomas estresantes, los medios laborales sólo predicen el engagement y esto predice la satisfacción vital.

Silva y Vivas (2016), en la tesis, realizada en Perú, titulada “Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una Universidad Privada del Perú”, desarrollada en una muestra de 200 docentes, cuyo objetivo determinó si la predicción, aptitud personal y recurso laboral predicen el engagement en los docentes a tiempo parcial de una universidad privada del Perú, concluyen que se relacionan significativamente, el factor personal y recurso laboral, basándose en el modelo de recursos y demandas laborales; los cuales van a predecir el engagement. Hay factores personales que son el estado civil y recursos laborales que es el feedback y la autonomía; la organización estudiada deberá ejecutar los planes para mejorar y aumentar el engagement docente. En ese proceso debe considerar que el feedback y la autonomía son factores importantes para los docentes a tiempo parcial. Estos incrementarían el engagement y le permitirían deleitarse con todo los beneficios que se dan al obtener un efecto positivo.

En el ámbito local no hay información sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso docente.

Se han encontrado teorías relacionadas sobre satisfacción laboral: Según Dormann y Zapf, 2001 (citada en Jaid et. al., 2010), la satisfacción laboral “es un factor de mediación de la condición laboral y las consecuencias organizacionales del individuo” (p. 120), siendo importante que las I.E. acuerden con las organizaciones para saber cuál es la necesidad de cada trabajador. Guillen y Guil (2000), agrupando varias definiciones sobre satisfacción laboral: a) etapa entusiasta positivamente satisfactorio que se origina de la percepción subjetiva que experimenta el trabajador

(Locke, 1976), b) generalización de las actitudes del empleado ante el trabajo porque estas tienen un modelo tridimensional: afectivo, cognitivo y del comportamiento (Peiró, 1984); y c)afectivamente se distinguen el modelo unidimensional que abarca de forma general las actitudes que se tiene hacia el ambiente laboral y modeló con muchas dimensiones que abarca diferentes dimensiones específicas encontradas al momento de trabajar (Davis & Newstrom, 1993).

En la presente investigación, se define satisfacción laboral como una actitud que demuestra el docente ante su trabajo, asentado en la creencia y el valor que el docente ejerce en su mismo trabajo, influenciando significativamente en el comportamiento y resultado obtenido. (Barraza y Ortega, 2009)

La teoría de satisfacción laboral está fundamentada por la teoría de Herzberg (1959), basada en los dos factores de la satisfacción, citado en Martínez, (2007), quien considera que el aspecto laboral se divide en 2 clases: las circunstancias personales que se tratan en el interior del docente y su interpretación personal; y, los escenarios del trabajo, como beneficiar, reconocer, política de la empresa, ambiente físico, certeza laboral, compañeros de trabajo, etc. El equilibrio presentado entre lo que se obtiene y lo que se espera, resultan de la satisfacción laboral del docente.

Barraza y Ortega (2009), refieren que la satisfacción laboral posee siete dimensiones: Relaciones interpersonales, es la satisfacción laboral que percibe el docente respecto a la relación interpersonal que tiene un docente con su compañero docente, con los alumnos y con los directivos de la institución. Desempeño profesional, es la satisfacción laboral que tiene el docente respecto a las actividades desempeñadas, cuanto está motivado con relación a su trabajo, la autonomía para realizar su trabajo, la independencia para realizar diseños y la implementación de actividades de trabajo y saber cuánto lo motiva realizar su trabajo. Condiciones laborales, es la satisfacción laboral que tiene el docente respecto a la información brindada por la institución respecto a sus condiciones o problemas laborales, las oportunidades de desarrollo profesional, el procedimiento para ser promovido de puesto, el nivel laboral que se alcanza, la remuneración y asignación de trabajo, y la forma que el salario aumente. Valoración del trabajo desarrollado, es la satisfacción laboral que tiene el docente de acuerdo a la manera en que los alumnos valoran su trabajo, los comentarios de la comunidad educativa sobre su desempeño académico, la manera que valoran los directivos del colegio y compañeros de docencia en el trabajo. Participación, es la satisfacción laboral que tiene el docente respecto a la

forma como participa para tomar alguna decisión y como sus opiniones si importan. Factores organizacionales, es la satisfacción laboral que tiene el docente para respetar las normas institucionales, el área laboral, reglamentos sindicales, la información brindada por diferentes áreas de la institución para realizar mi trabajo y saber cómo es la organización por dentro. Ambiente físico, es cuando el docente se encuentra satisfecho laboralmente refiriéndose a la ventilación e iluminación del espacio físico en que labora. Equipo directivo, es la satisfacción laboral que tiene el docente del equipo directivo, respecto a la imparcialidad en el trato, la forma de supervisar, la forma del trato, la forma de resolver los conflictos suscitados en la institución, el apoyo y las facilidades brindadas para desarrollarme profesionalmente.

Por otro lado, tenemos a las teorías sobre compromiso docente, que según su definición el término “engagement”, traducido al español significa compromiso o noviazgo, sin embargo, tal como afirma Salanova y Lorens (2008, p. 64): “traducido el término “engagement” al castellano es complicado y no se debe caer en homonimias como: implicación en el trabajo (‘Work involvement’), el compromiso organizacional (‘Organizational commitment’), dedicación al trabajo (‘Work dedication’), enganche (‘Work attachment’) o adicción al trabajo (‘Workaholism’), pero se puede vincular con la “vinculación psicológica al trabajo”.

Shaufeli y Salanova (2007) dicen que el hecho de haber despertado el interés por este término es porque se ha escuchado mucho la expresión de estar «quemado» laboralmente, definiéndose mentalmente como negativo, lo cual guarda relación con el trabajo, el estar agotado, y lo que la mente dista de la parte laboral; mientras que también hay interés para el lado positivo, el cual se llama engagement laboral.

Por lo tanto, engagement laboral está relacionado con sentimientos de felicidad en su totalidad en el trabajo, reforzándose con fortalezas que tiene el ser humano, cuyas características principales son que muestran elevados niveles de entusiasmo.

El concepto “engagement” es considerado opuesto al burnout, definiéndose como el estado mentalmente positivo y satisfactorio que guarda relación con trabajo. En este estado –cognitivo que persiste e influye más, faltando que se enfoque en una meta, suceso, persona o conducta en forma particular. (Salanova y Schaufeli, 2009)

El compromiso docente presenta tres modelos:

Modelo Estructural, se da mediante el compromiso docente a través de participación, energía y eficacia en el sitio de trabajo, aspectos opuestos a dimensiones del burnout (Maslach y Leiter 1997).

Modelo de intercambio social SET, dice que un colaborador puede presentar niveles de compromiso respondiendo a lo que la organización le dá, así los que compran estarán obligados a responder con altos niveles de engagement (Sacks 2006).

Modelo circuplejo de emociones, da a entender por qué se diferencian el compromiso y satisfacción en el trabajo, la que está basada en la mezcla de las emociones placenteras y de activación, sin embargo, un tipo pasivo de bienestar es la satisfacción laboral (Bakker y Oerlemans, 2011).

El “Compromiso docente”, según Schaufeli et. al (2002), plantea tres componentes, como son: vigor, dedicación y absorción que son constructos motivacionales porque se activan sus componentes, energía, esfuerzo y persistencia, lo que hace que obtengan las metas propuestas. Estos tres componentes, en adelante se llamarán dimensiones del compromiso docente.

Vigor es tener mucha energía y aceleración de la mente durante el trabajo, tener voluntad y tendencia de invertir en el esfuerzo y perseverancia, inclusive en problemas. Significa: Energía, resiliencia, voluntad, esfuerzo, persistencia y entusiasmo.

Dedicación asociada al entusiasmo, al orgullo de estar trabajando, está caracterizada por sentimiento de jerarquía y desafío. Significa: Trabajo, orgullo, inspiración, desafío e involucramiento en el trabajo.

La absorción es una manera de concentrarse, es un sentimiento que nos evidencia cuán rápido está pasando el tiempo y las dificultades que se presentan para trabajar. Significa: Tiempo pasa con rapidez y olvido de su alrededor.

Así se planteó la siguiente interrogante: ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y compromiso docente en la I.E. Fe y Alegría 36 de La Esperanza-2019?

Desde el punto de vista práctico, se justifica porque permitió determinar la relación entre Satisfacción laboral y Compromiso docente. Si bien no erradicará la problemática descrita sobre estas dos variables, tiene la intención de convertirse en un valioso aporte que ayudará a tomar conciencia referente a la Satisfacción laboral y el Compromiso docente, destacando la importancia de la influencia directa entre

dichas variables. Teóricamente, permitió ahondar el conocimiento sobre satisfacción laboral y “compromiso docente”. La satisfacción laboral se fundamenta dentro de planteamientos teóricos y aportes de Barraza y Ortega (2009), quienes plantean siete dimensiones de medición de la satisfacción laboral: Relaciones interpersonales, Desempeño profesional, Condiciones laborales, Valoración del trabajo desarrollado, Participación, Factores organizacionales, Ambiente físico y Equipo directivo; y también teóricamente en los dos factores de la satisfacción, propuesta por Herzberg (1959), citada en Martínez, (2007), quien considera que existen dos tipos de aspectos laborales: los sucesos personales y organizacionales. El “Compromiso docente” se fundamenta en los planteamientos teóricos de Salanova y Schaufeli, 2009 y en los aportes de Schaufeli *et. al* (2002), quien plantea que las dimensiones para medir el engagement son: vigor, dedicación y absorción. Metodológicamente, permitió elaborar y aplicar instrumentos válidos y confiables para calcular el Compromiso docente y de Satisfacción laboral docente en la I.E. Fe y Alegría 36 de La Esperanza, los cuales pueden servir de referentes a otras investigaciones que aborden estas variables. La investigación posee relevancia social porque en la I.E. donde se realizó el presente estudio, se ha realizado por primera vez. Así mismo, debido a la información teórica, los resultados obtenidos, las conclusiones y recomendaciones; la dirección de la I.E. “Fe y Alegría N° 36”, podrá generar acciones o planes de mejora como parte de su direccionamiento estratégico.

Se planteó como objetivo general: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso docente en la I.E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza. Y como objetivos específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes, Identificar el nivel de compromiso docente, Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión vigor del compromiso docente, Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión dedicación del compromiso docente y Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión absorción del compromiso docente.

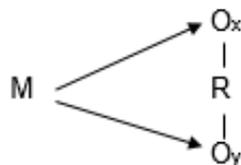
Se establecieron como hipótesis alternativa general: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso docente en docentes de la I.E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza-2019 con su respectiva hipótesis nula: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso docente en docentes de la I.E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza- 2019.

Así mismo se determinaron las siguientes hipótesis alternas específicas con sus respectivas hipótesis nulas: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión vigor del compromiso docente y como hipótesis nula: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión vigor del compromiso docente. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión dedicación del compromiso docente con su hipótesis nula: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión dedicación del compromiso docente. Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión absorción del compromiso docente. Con su hipótesis nula. No existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión absorción del compromiso docente.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, nivel descriptivo, se llevó a cabo diseño correlacional no experimental transversal, porque se estableció la relación entre Satisfacción laboral y Compromiso docente, en un momento dado.



Dónde:

M = Muestra. Docentes de la IE “Fe y Alegría N° 36”, de La Esperanza

R = Relación entre variables

Ox= Variable 1: Satisfacción laboral

Oy= Variable 2: Compromiso docente

2.2 Variables, operacionalización

Variables:

Variable 1: Satisfacción laboral

Actitud que demuestra el docente frente a la labor que realiza, fundada en actitudes y aspectos positivos que el docente ha ido desarrollando en su propio trabajo y que van a influir de forma significativa en la forma de comportarse y los resultados que obtiene. (Barraza y Ortega, 2009)

Variable 2: Compromiso docente

Fase mental positiva, satisfactoria y que tiene relación con el trabajo. Es el momento afectivo – cognitivo que mayormente persisten e influyen, y que se encuentra orientado con relación a un suceso, sea individual o particularmente. (Salanova y Schaufeli, 2009)

Operacionalización:

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable 1	Definición operacional	Dimensiones		Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento recojo de información
Satisfacción laboral	Para identificar el nivel de satisfacción laboral, se utilizó la Escala Multidimensional de Satisfacción Docente que consta de 34 ítems. Barraza y Ortega, 2009)	Desempeño profesional y condiciones laborales	Desempeño profesional	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal	Docentes de la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 36” de los niveles inicial, primaria y secundaria	Se utilizó el “Cuestionario Multidimensional de Satisfacción Docente, validado por Barraza & Ortega (2009). El CMSLD obtuvo los siguientes niveles de confiabilidad: a) en alfa de cronbach .95, y b) en la confiabilidad por mitades, según la fórmula Spearman-Brown, .95; este nivel de confiabilidad puede ser considerado como muy bueno según De Vellis (Barraza, 2009). Además, en nuestro contexto, tiene un Alfa de Cronbach de 0.862 El cuestionario consta de 34 ítems, con una escala de Likert de 4 alternativas: TS (Totalmente satisfecho = 4 puntos), AS (Algo satisfecho = 3 puntos) AI (Algo insatisfecho = 2 puntos) TI (Totalmente insatisfecho = 1 punto)
			Condiciones laborales	6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12			
		Valoración del trabajo desarrollado y participación	Valoración del trabajo desarrollado	13, 14, 15 y 16			
			Participación	17 y 18			
		Factores organizacionales y ambiente físico	Factores organizacionales	19, 20, 21, 22 y 23			
			Ambiente físico	24, 25 y 26			
		Equipo directivo y relaciones interpersonales	Equipo directivo	27, 28, 29, 30 y 31			
			Relaciones interpersonales	32, 33 y 34			

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variable 2	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Unidad de análisis	Instrumento recojo de información
Compromiso docente	Para identificar el nivel de Compromiso docente, se utiliza la Escala Utrecht de Engagement en el Trabajo UWES (2016) que consta de 17 ítems.	Vigor	Energía	1	Ordinal	Docentes de la Institución Educativa “Fe y Alegría N° 36” de los niveles inicial, primaria y secundaria	Se utilizó el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale, versión abreviada (UWES-17), validado por Barraza & Ortega (2009) y tiene consistencia interna, registrándose un alfa de Cronbach, en vigor de 0.82; en dedicación de 0.89; en Absorción de 0.83 y de manera general en compromiso docente de 0.89. Además, en nuestro contexto, tiene un Alfa de Cronbach de 0.812.
			Resiliencia	2			
			Voluntad	3			
			Esfuerzo	4			
			Persistencia	5			
			Entusiasmo	6			
		Dedicación	Significado del trabajo	7			
			Desafío	8			
			Inspiración	9			
			Orgullo	10 y 11			
		Absorción	Tiempo pasa con rapidez	12 y 13			
			Involucramiento en el trabajo	14 y 15			
Olvido de su alrededor	16 y 17						
							El cuestionario consta de 17 ítems basadas en la escala liker con siete alternativas de respuesta: nunca = 1 punto, casi nunca = 2 puntos, algunas veces = 3 puntos, regularmente = 4 puntos, bastantes veces = 5 puntos, casi siempre = 6 puntos y siempre = 7 puntos

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 58 docentes de la I.E “Fe y Alegría N° 36”, de los cuales 06 docentes son de inicial, 23 de primaria y 29 de secundaria.

Tabla 1:

Distribución de la población de docentes de la I.E “Fe y Alegría N° 36”

Nivel	Docentes	
	fi	%
Inicial	06	10.3
Primaria	23	39.7
Secundaria	29	50.0
Total	58	100

Fuente: CAP de la I.E “Fe y Alegría N° 36”-2019

Muestra

La muestra quedó conformada por 58 docentes de la I.E “Fe y Alegría N° 36” de los cuales del Nivel Inicial(6), del nivel Primaria (23) y del nivel Secundaria (29).

Muestreo:

Se aplicó un muestreo no probabilístico, ya que la muestra fue seleccionada de una manera intencional, teniendo en cuenta los criterios de inclusión: Estar en el Cuadro de Asignación de Personal en calidad de docente estable o contratado, en el nivel Inicial, Primaria o Secundaria. Así mismo, se consideran como criterios de exclusión: Estar cubriendo una licencia o estar en condición de destacado.

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

Técnica:

- **Encuesta.**

Instrumentos:

- **Cuestionario Multidimensional de Satisfacción laboral Docente (EMSLD)**

La medición de esta variable se realizó mediante el “Cuestionario Multidimensional de Satisfacción Docente, en el que se encuentran 34 ítems repartidos, en cuatro dimensiones, que son: Desempeño profesional y condiciones laborales (Desempeño profesional: ítems 1, 2, 3, 4 y 5; Condiciones laborales: ítems 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12), Valoración del trabajo desarrollado y participación (Valoración del trabajo desarrollado: ítems 13, 14, 15 y 16; Participación: ítems 17 y 18); Factores organizacionales y ambiente físico (Factores organizacionales ítems: 19, 20, 21, 22 y 23; Ambiente físico: ítems 24, 25 y 26); Equipo directivo y relaciones interpersonales (Equipo directivo ítems: 27, 28, 29, 30 y 31; Relaciones interpersonales ítems; 32, 33 y 43). Luego se va a evaluar utilizando la escala de Likert de 4 alternativas: TS (Totalmente satisfecho = 1 punto), AS (Algo satisfecho = 3 puntos) AI (Algo insatisfecho = 2 puntos) TI (Totalmente insatisfecho = 1 punto)

La forma de evaluar la variable 1 Satisfacción Laboral y de cada una de sus dimensiones se ha caracterizado considerándose los baremos que se muestra a continuación.

Nivel	Desempeño profesional y condiciones laborales	Valoración del trabajo desarrollado y participación	Factores organizacionales y ambiente físico	Equipo directivo y relaciones interpersonales	Satisfacción laboral docente
Bajo	12 - 24	6 - 12	8 -16	8 - 16	34- 68
Medio	25 - 36	13 - 18	17 - 24	17 - 24	69 – 102
Alto	37 - 48	19 - 24	25 - 32	25 - 32	103 - 136

Validez y confiabilidad

Se ha utilizado el Cuestionario Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (CMSLD), que partiendo de procedimientos que han sido identificados como válidos y consistentes internamente, habiéndose realizado el contraste de los grupos, permitieron identificar que: a) todos los ítems, a excepción del número 2 y 4, son correlacionales positivamente (con un nivel de significación entre 0.00 y 0.04) haciendo uno del puntaje global obtenido en la escala, y b) todos los ítems, a excepción del ítem 2,4, 12 y 16, permitirán diferenciar (con un nivel de significación entre 0.04 y 0.00) cada grupo que obtenga alto y bajo nivel de satisfacción laboral. Los datos obtenidos, están dados a nivel de estructura interna, que son los que permitirán la confirmación de la homogeneidad, y direccionamiento único de la mayoría de los ítems que conforman el CMSLD. (Barraza & Ortega, 2009)

El CMSLD ha obtenido los niveles de confiabilidad de: a) alfa de cronbach 0.950, y b) confiabilidad por mitades, según la prueba Spearman-Brown, 0.950; considerándose este nivel de confiabilidad como muy bueno según De Vellis (Barraza, 2009).

También, se sometió a confiabilidad a una pequeña muestra, es decir a un piloto de 20 docentes con características parecidas a nuestra muestra, obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.856.

- **Cuestionario sobre Compromiso docente**

El “Compromiso” se midió aplicando el Cuestionario Utrecht Work Engagement Scale, versión abreviada (UWES-17);

Este instrumento consta de 17 ítems distribuidos en tres dimensiones que son: Vigor (ítems 1, 2, 3, 4, 5 y 6), Dedicación (ítems 7, 8, 9, 10 y 11) y Absorción (ítems 12, 13, 14, 15, 16 y 17). El cuestionario mide la vinculación psicológica con el trabajo con respuestas basadas en una escala de Likert de 7 puntos; a saber: (nunca = 1 punto, casi nunca = 2 puntos, algunas veces = 3 puntos, regularmente = 4 puntos, bastantes veces = 5 puntos, casi siempre = 6 puntos y siempre = 7 puntos).

La evaluación de la variable 2 “compromiso docente”, y cada una de sus dimensiones, se realizaron mediante baremos que se muestran a continuación:

Escala	Vigor	Dedicación	Absorción	Compromiso
Muy bajo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 5.38
Bajo	2.18 - 3.20	1.61 – 2.75	1.61 – 3.00	5.39 – 8.96
Promedio	3.21 - 4.80	2.76 – 4.40	3.01- 4.90	8.97 – 14.11
Alto	4.81 - 5.65	4.41 – 5.65	4.91 – 5.79	14.12- 16.80
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.36	≥ 5.80	≥ 16.81

Validez y confiabilidad:

El cuestionario para medir el “Compromiso docente” fue validado por Barraza & Ortega (2009) y es internamente consistente, registrándose un alfa de Cronbach, en vigor de 0.820; en dedicación de 0.890; en Absorción de 0.830 y de manera general en compromiso docente de 0.890, lo que demuestra un nivel alto de confiabilidad. (Baldez & Ron, 2011). Así mismo se sometió a confiabilidad a una pequeña muestra o piloto de 20 docentes con características parecidas a nuestra muestra, obteniéndose un Alfa de Cronbach de 0.813.

2.5 Método de análisis de datos

La contrastación de la hipótesis y establecer la asociación entre Satisfacción laboral y compromiso docente se utilizó Rho Spearman.

Para saber cómo se puede interpretar el grado de relación entre las variables se tendrá en cuenta la siguiente valoración:

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Al evaluar si hay influencia se realizó el examen de varianza unidireccional mediante la Prueba de análisis para la medición del porcentaje de que influye la satisfacción laboral y compromiso docente, en los docentes de la IE “Fe y Alegría N° 36” de La Esperanza-2019.

2.6 Aspectos éticos

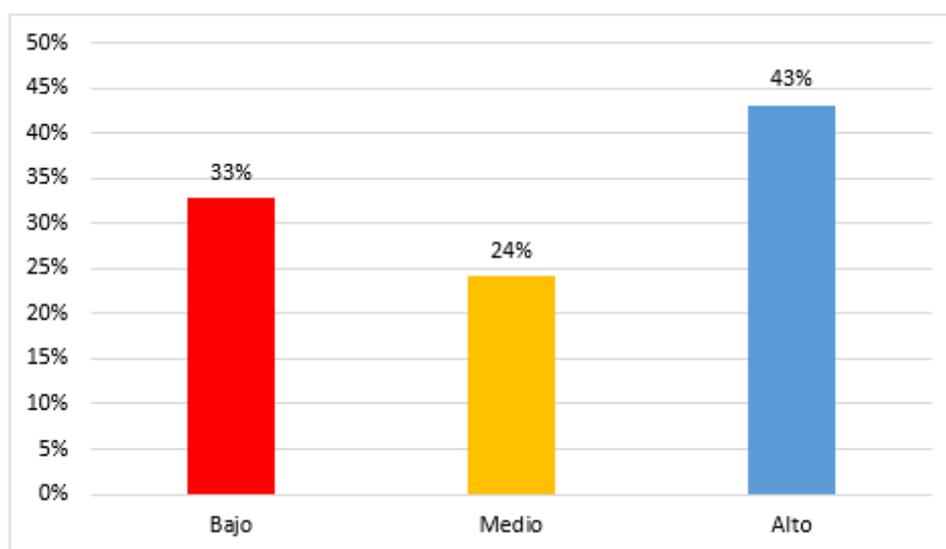
La información recabada es veraz porque los instrumentos son válidos y confiables. Además son fidedignos ya que se mantuvo en todo momento la confidencialidad de las respuestas registradas por los docentes. El trabajo cumple con el criterio de originalidad porque se citaron adecuadamente a los autores, respetando su propiedad intelectual. Asimismo, se hicieron las respectivas referencias bibliográficas.

III. RESULTADO

Tabla 2. Nivel de Satisfacción laboral docente en la I. E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza-2019

Nivel	fi	%
Bajo	19	33%
Medio	14	24%
Alto	25	43%
Total	58	100%

Fuente: cuestionario aplicado por el docente



Fuente: Tabla 2

Figura 1. Nivel de Satisfacción laboral docente en la I.E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza- 2019

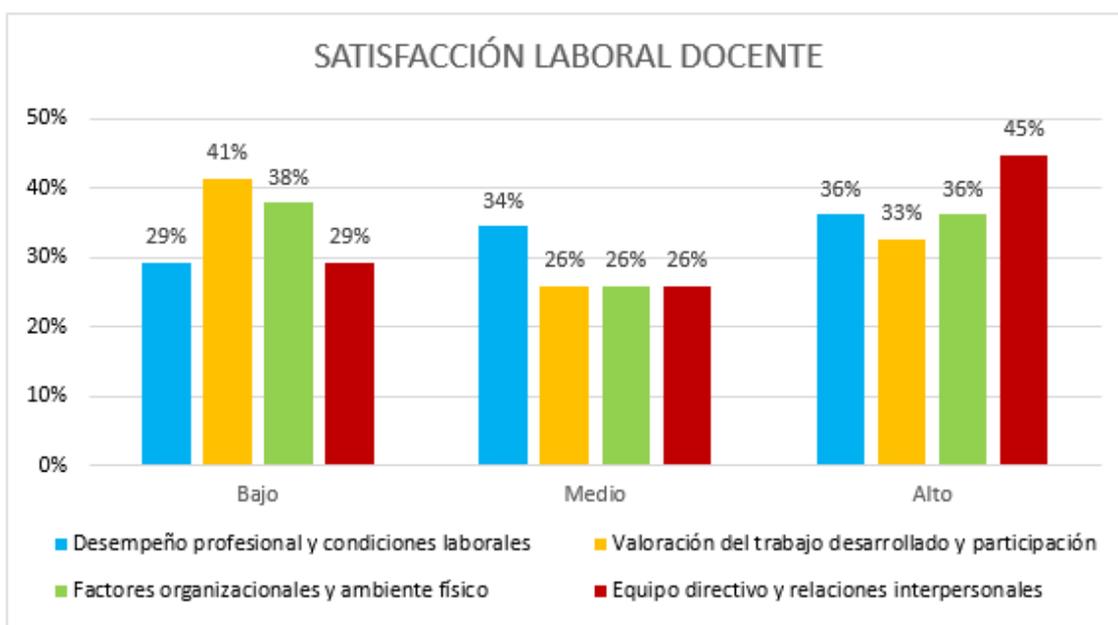
Descripción:

En la variable Satisfacción laboral docente, el 43% (25 docentes) se ubican en el nivel alto, el 33% (19 docentes) en el nivel bajo, y el 24% (14 docentes) en el nivel medio.

Tabla 3. Satisfacción laboral docente por dimensiones

Nivel	Desempeño profesional y condiciones laborales		Valoración del trabajo desarrollado y participación		Factores organizacionales y ambiente físico		Equipo directivo y relaciones interpersonales	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	17	29%	24	41%	22	38%	17	29%
Medio	20	34%	15	26%	15	26%	15	26%
Alto	21	36%	19	33%	21	36%	26	45%
TOTAL	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%

Fuente: cuestionario aplicado por el docente



Fuente: Tabla 3

Figura 2. Satisfacción laboral docente por dimensiones

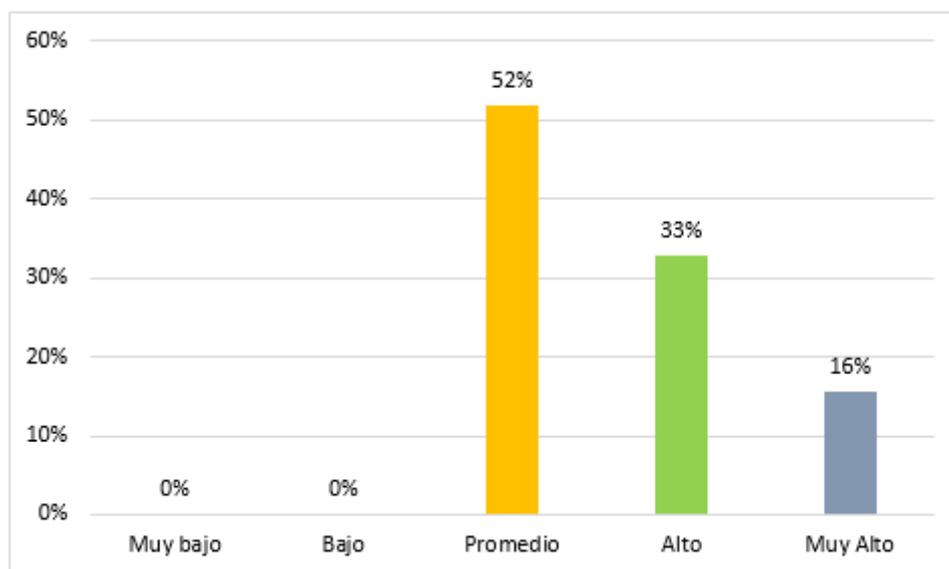
Descripción:

La Satisfacción laboral docente por dimensiones: en desempeño profesional y condiciones laborales, y equipo directivo y relaciones interpersonales se encuentran en el nivel alto con el 36% (21 docentes) y con el 45% (26 docentes) respectivamente; mientras que valoración del trabajo desarrollado y participación, y factores organizacionales y ambiente físico en nivel bajo con 41% (24 docentes) y 38% (22 docentes) respectivamente.

Tabla 4. Nivel de Compromiso docente en la I.E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza-2019

Nivel	fi	%
Muy bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Promedio	30	52%
Alto	19	33%
Muy Alto	9	16%
TOTAL	58	100%

Fuente: cuestionario aplicado por la docente



Fuente: Tabla 3

Figura 3. Nivel de Compromiso docente en la I.E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza-2019

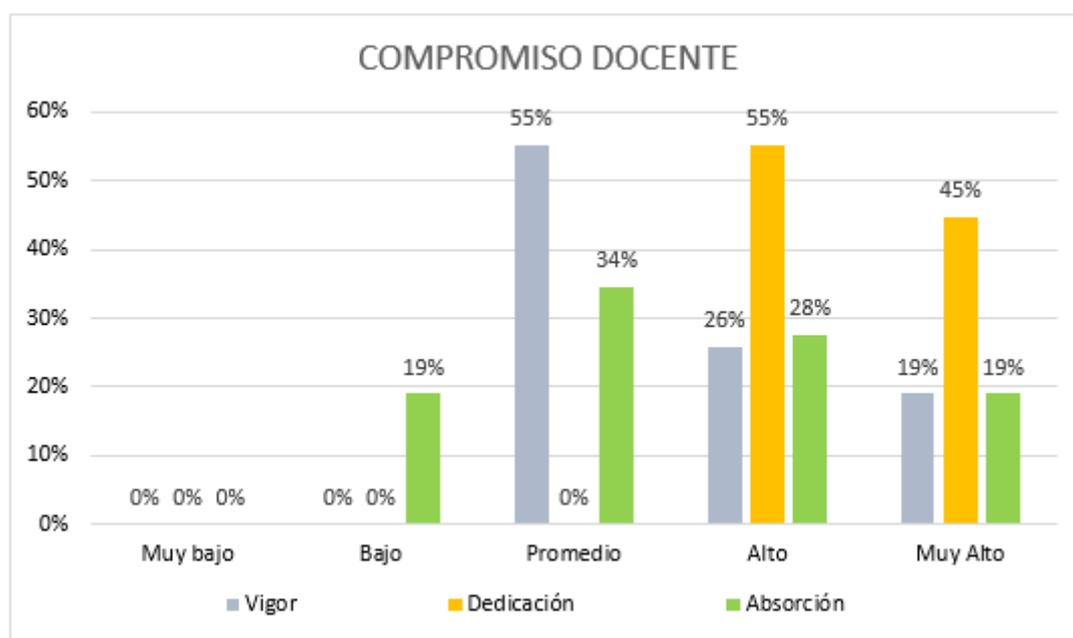
Descripción:

En la variable Compromiso docente, el 52% (30 docentes) se ubican en el nivel promedio, el 33% (19 docentes) en el nivel alto, mientras que el 16% (9 docentes) en el nivel muy alto.

Tabla 5. Nivel de Compromiso docente y sus dimensiones, en la I.E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza-2019

COMPROMISO DOCENTE						
Nivel	Vigor		Dedicación		Absorción	
	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	0	0%	11	19%
Promedio	32	55%	0	0%	20	34%
Alto	15	26%	32	55%	16	28%
Muy Alto	11	19%	26	45%	11	19%
TOTAL	58	100%	58	100%	58	100%

Fuente: cuestionario aplicado por el docente



Fuente: Tabla 4

Figura 4. Nivel de Compromiso docente y sus dimensiones, en la I.E. “Fe y Alegría 36” de La Esperanza-2019

Descripción:

El compromiso docente por dimensiones, Dedicación se encuentra en el nivel alto con el 55% (32 docentes); mientras que, vigor y absorción se encuentran en promedio con el 55% (32 docentes) y 34% (20 docentes), respectivamente.

Tabla 6. Correlación entre las dimensiones de compromiso docente y la variable Satisfacción laboral, en la I.E. Fe y Alegría 36^{ra} de La Esperanza- 2019

Dimensiones		SATISFACCIÓN LABORAL
Vigor	Correlación de Rho Spearman	0.489(**)
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	58
Dedicación	Correlación de Rho Spearman	0.350(**)
	Sig. (bilateral)	0.007
	N	58
Absorción	Correlación de Rho Spearman	0.253
	Sig. (bilateral)	0.055
	N	58
COMPROMISO DOCENTE	Correlación de Rho Spearman	0.458(**)
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	58

** La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Descripción:

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre Satisfacción laboral y Compromiso docente es 0.458, correlación positiva moderada y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 (p valor < 0.05).

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre satisfacción laboral y dimensión vigor es 0.489, correlación positiva moderada y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05)

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre satisfacción laboral y dimensión dedicación es 0.350, correlación positiva baja y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.007 (p valor < 0.05)

El coeficiente de correlación de Rho Spearman entre satisfacción laboral y dimensión absorción es 0.253, correlación positiva débil y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.055 (p valor > 0.05).

Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Concluyéndose estadísticamente que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso docente, ya que el nivel de significancia fue menor a 0.05 (p<0.05).

IV. DISCUSIÓN

Actualmente los docentes poseen una limitada satisfacción por la labor que desempeñan debido a diversos factores, manifiestan un deficiente nivel de compromiso con la realización de las actividades planificadas en las instituciones educativas, esto motiva a los directivos a buscar espacios que estimulen al docente a sentirse satisfecho y comprometido con su labor.

La satisfacción laboral, como menciona Dormann y Zapf (2001), juega un rol muy importante porque condiciona el entorno laboral, convirtiendo a la institución en una organización, mientras que el compromiso docente está fuertemente entrelazados con los sentimientos de alegría que demuestra mientras trabaja reforzando las fortalezas del trabajador (Salanova y Schaufeli, 2009). Teniendo como objetivo general, determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso docente en la Institución Educativa de La Esperanza, se llevó a determinar que existe correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso docente, habiéndose obtenido un $p= 0.001 < 0.05$. Resultados que cumplen con el estudio pionero de Robert Hoppock (Gimeno, 2004), en el que encuentra asociación entre la satisfacción laboral y el desempeño docente, afirmándose que un docente con una alta satisfacción tendrá un alto desempeño (Barraza & Ortega, 2009), así mismo en el estudio realizado por Harter, Schmidt y Hayes (2002), citado en Silva y Vivas, 2016), que muestran los resultados de la encuesta Gallup, concluyendo que los niveles de “compromiso” que presentaban los empleados se encontraban muy relacionados a la satisfacción del cliente, productividad, ganancias y una relación inversa con la rotación de los empleados.

Se encontró que el nivel de Satisfacción laboral docente y en cada una de sus dimensiones desempeño profesional y condiciones laborales, equipo directivo y relaciones interpersonales, factores organizacionales y ambiente físico, y valoración del trabajo desarrollado y participación se ubican en el nivel medio. Resultados que discrepan de Barraza (2010) que, al identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional, en 33 docentes, encontró un nivel alto de satisfacción laboral ya que el 82% de los docentes de posgrado se ubicaron en este nivel. Esto puede deberse según Dormann y Zapf, 2001 (citada en Jaid et. al., 2010), a que la satisfacción laboral es un factor de mediación de la condición laboral y la consecuencia organizacional e individual, por lo que es importante que las I.E.

acuerden con las organizaciones para saber cuál es la necesidad que tiene cada trabajador.

Por lo que se puede decir que el docente no encuentra una satisfacción laboral completa al interrelacionarse con su compañero docente, alumno y directivo de la institución, al desempeñarse en las actividades designadas, sintiéndose poco motivado para realizar el trabajo, al recibir información por la institución respecto a sus condiciones o problemas laborales y las oportunidades de desarrollo personal, al sentir que no todos los alumnos valoran su trabajo, al participar en la toma de alguna decisión, al respetar las normas institucionales, al sentirse poco satisfecho laborando con respecto a espacio físico en el que se trabaja y al observar la imparcialidad del trato, la forma de supervisar y la forma de resolver los conflictos suscitados.

Los resultados en el nivel de Compromiso docente y en las dimensiones Vigor y absorción, se ubican en el nivel promedio, mientras que la dimensión dedicación se encuentra en nivel alto. Resultados que concuerdan con Durán et al (2005) que realizó un análisis de las relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores, desarrollada en 265 docentes, encontrando que Engagement y cada una de sus tres dimensiones Vigor (Media = 4.32), Dedicación (Media = 3.71) y Absorción (Media = 3.31), obtuvieron un nivel alto; sin embargo los valores obtenidos en esta última dimensión no concuerdan con la obtenida en este trabajo que fue promedio. Esto se debe a que el vigor con la que hacen las cosas es sin esforzarse mucho y sin persistir demasiado debido a que la energía que aplican no es elevada; y cuando realizan la absorción los niveles para concentrarse y la felicidad que tiene el trabajador durante la realización de su labor es normal, mientras que en la dedicación se presentan niveles elevados de significado, entusiasmo, inspiración, orgullo y reto al momento de trabajar, involucrándose mucho más en el trabajo. (Juárez et al, 2015).

Finalmente considero que este trabajo va a ser un aporte muy significativo en nuevas investigaciones y formas de hacer que los docentes se sientan identificados con la labor que realizan día a día, mejorando la satisfacción laboral y el compromiso docente.

V. CONCLUSIONES

- 5.1 Existe correlación significativa entre satisfacción laboral y compromiso docente con ($Rho = 0.458$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.001 (p valor < 0.05).
- 5.2 El nivel de Satisfacción laboral docente y en cada una de sus dimensiones desempeño profesional y condiciones laborales, equipo directivo y relaciones interpersonales, factores organizacionales y ambiente físico, y valoración del trabajo desarrollado y participación se ubican en el nivel medio.
- 5.3 El nivel de Compromiso docente y en las dimensiones Vigor y absorción, se ubican en el nivel promedio, mientras que la dimensión dedicación se encuentra en nivel alto.
- 5.4 Existe correlación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión Vigor del compromiso docente con ($Rho = 0.489$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.000 (p valor < 0.05).
- 5.5 Existe correlación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión Dedicación del compromiso docente con ($Rho = 0.350$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.007 (p valor < 0.05).
- 5.6 No existe correlación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión Absorción del compromiso docente con ($Rho = 0.253$) y con un Sig. Bilateral equivalente a 0.055 (p valor > 0.05).

6 RECOMENDACIONES

Desarrollar el fortalecimiento del compromiso afectivo donde se enfatice el desarrollo de vínculos entre el personal y sentimientos de pertenencia para con la institución educativa.

Requerir a los directores la implementación de mejoras en el interior de las instituciones educativas y programas de capacitación gratuitas, que optimicen el nivel de motivación del compromiso docente con la institución educativa.

Proponer políticas de incentivo orientadas a generar satisfacción laboral en el personal docente.

REFERENCIAS

- Alarcon, G. y Edwards, J. (2011). *The Relationship of Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions*. *Stress and Health* Volume. 27(3): 294-298. <https://doi.org/10.1002/smi.1365>
- Alarcón, G. y Lyons, J. (2011). *The Relationship of Engagement and Job Satisfaction in Working Samples*. *The Journal of Psychology*. 145(5): 463–480. <https://doi.org/10.1080/00223980.2011.584083>
- Anaya, D. y Suárez, J. (2017). *Satisfacción laboral de los profesores de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. Madrid. Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Bakker, B. y Oerlemans (2011). “*Subjective well-being in organizations*” en *Handbook of Positive Organizational Scholarship*. Oxford: Oxford University Press|
- Barraza, M. y Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.
- Chiang, M., Martín, M. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: R.B. Servicios Editoriales S.L. Universidad Pontificia Comillas
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Segunda Edición. México: Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.
- Chiavenato, I. (2011). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Hellriegel, D., y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 12va Edición. México: Cengage Learning Editores.
- Ho, V., Wong, S. y Lee, C. (2011). *A Tale of Passion: Linking Job Passion and Cognitive Engagement to Employee Work Performance*. *Journal of Management Studies*. 48(1): 26-47. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00878.x>
- Høigaard, R., Giske, R., y Sundslø K. (2012). *European Journal of Teacher Education*. 35(3): 347-357. <https://doi.org/10.1080/02619768.2011.633993>
- Jaick, A., Tena, J. y Villanueva, R. (2010). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. *Revista electrónica Diálogos Educativos*. México. ISSN 0718 – 1310, (19). Recuperado el 14 de marzo de 2019,

de

file:///C:/Users/Roxana/Downloads/DialnetSatisfaccionLaboralYCompromisoInstitucionalDeLosDo-3294739.pdf

Jiménez, A., Jara, J. y Miranda, E. (2012). *Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes*, recuperado el 20 de abril de 2019 de: <https://www.redalyc.org/pdf/2823/282323570013.pdf>

Lupano, M. y Waisma, S. (2018). *Work engagement y su relación con la performance y la satisfacción laboral*. Universidad de Palermo, Argentina. Tomado el 16 de mayo de 2019 de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2451-66002018000200006&lang=es

Martín, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. *Revista Educar*, (27). Recuperado de: <http://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576>

Maslach, C. y Leiter, M. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do about It*. San Francisco: Jossey- Bass.

Morales, J. (2016). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, año 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Quezada, T. (2014). *El Liderazgo transaccional y el comportamiento organizacional en las instituciones educativas públicas "Ramón Castilla" y "Túpac Amaru" del distrito de Comas, de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, provincia y departamento de Lima, año 2012*. (Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación). Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Ramos, C. (2016). *Comportamiento organizacional y Satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Rioja – periodo 2015*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciado en administración). Moyobamba. Universidad César Vallejo.

Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Teoría y práctica. 10a Edición. Tomo I p-4, 6, 8, 23. Méjico: Prentice-Hall INC.

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Décimo quinta edición. México D.F.: Pearson.

- Rothbard, N. y Patil, S. (2012). *Being There: Work Engagement and Positive Organizational Psychology*. En K. S. Cameron & G. M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship*, 231-243. New York: Oxford University Press.
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). *El engagement de los empleados: un reto emergente para la dirección de los recursos humanos: Estudios Financieros*. Argentina.
- Saks, A. (2006). *Antecedents and Consequences of Employee Engagement*. *Journal of Managerial Psychology*, 21 (7), 600-619.
- Salazar (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del colegio particular San José Obrero Marianistas, en el año 2017*. Tesis de posgrado). Universidad Jesuita Antonio Ruiz de Montoya, Lima, Perú.
- Silva, R., y Vivas, I. (2016). *Factores personales y recursos laborales que predicen el engagement en docentes a tiempo parcial de una Universidad Privada del Perú*. Tesis para optar al Grado Académico de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas. Universidad del Pacífico. Lima
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. "Sara Antonieta Bullón" - Lambayeque*. (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.
- Yakin, M. y Erdil, O. (2012). *Relationships Between Self-Efficacy and Work Engagement and the Effects on Job Satisfaction: A Survey on Certified*. *Social and Behavioral Sciences*. New York.

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario Multidimensional de Satisfacción laboral Docente (CMSLD)

INSTRUCCIONES:

Marque el nivel de satisfacción que tiene respecto a su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

TS (Totalmente satisfecho) = 4

AS (Algo satisfecho) = 3

AI (Algo insatisfecho) = 2

TI (Totalmente insatisfecho) = 1

¿Qué tan satisfecho estoy con...?

Nº	ITEMES	TS	AS	AI	TI
		4	3	2	1
	DESEMPEÑO PROFESIONAL Y CONDICIONES LABORALES				
	Desempeño profesional				
1	Las actividades docentes que desempeño en este momento				
2	El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
3	La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
4	La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo				
5	Lo motivador que es mi trabajo				
	Condiciones laborales				
6	La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				
7	Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente				
8	La forma en que me puedo promover a un puesto directivo				
9	El nivel laboral que tengo				
10	La remuneración económica que percibo				
11	La cantidad de trabajo que se me asigna				
12	La forma en que puedo ascender de nivel salarial				
	VALORACIÓN DEL TRABAJO DESARROLLADO Y PARTICIPACIÓN				
	Valoración del trabajo desarrollado				
13	La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
14	La opinión que tiene la comunidad educativa sobre los académicos de esta institución				
15	la forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución				
16	La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes				
	Participación				
17	Mi forma de participar en la toma de decisiones				

N°	ITEMES	TS	AS	AI	TI
		4	3	2	1
18	la forma en que toman en cuenta mis opiniones				
	FACTORES ORGANIZACIONALES Y AMBIENTE FÍSICO				
	Factores organizacionales				
19	La forma en que se respeta la normatividad institucional				
20	El ambiente de trabajo que existe en la institución				
21	El modo en que se respetan los estatutos sindicales				
22	La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
23	La forma en que está organizada la institución				
	Ambiente físico				
24	La ventilación del espacio físico donde laboro				
25	La iluminación del espacio físico donde trabajo				
26	El espacio físico donde realizo mi trabajo				
	EQUIPO DIRECTIVO Y RELACIONES INTERPERSONALES				
	Equipo directivo				
27	La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
28	La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo				
29	La forma en que me trata el equipo directivo				
30	El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				
31	El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				
	Relaciones interpersonales				
32	Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes				
33	Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución				
34	Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución				

¡Gracias por su colaboración!

Se evaluó la variable 1: Satisfacción laboral docente y sus dimensiones, utilizando los siguientes baremos:

Nivel	Desempeño profesional y condiciones laborales	Valoración del trabajo desarrollado y participación	Factores organizacionales y ambiente físico	Equipo directivo y relaciones interpersonales	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
Bajo	12-24	6-12	8-16	8-16	34-68
Medio	25-36	13-18	17-24	17-24	69-102
Alto	37-48	19-24	25-32	25-32	103-136

CONFIABILIDAD

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
1	1	1	2	3	2	2	1	2	3	4	3	3	4	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2
2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	2	3	4	3	3	2	2	1	2	2	3	4	3	2	3	3	2	1
3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2
4	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
5	3	2	3	4	4	3	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	1	1
6	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1
7	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1
8	3	1	2	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	2	1	1
9	3	1	1	2	1	1	2	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	4	4	3	3	3	2	2	1	1	1	1	2	3	4	4	2
10	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1
11	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	2	1	1	1	2	3	2	2	2	3	3	4	1	1	1	1	3	3	4	3	3	2
12	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3
13	3	2	3	4	4	3	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	1	1
14	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1
15	3	2	3	4	4	3	2	4	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	1	1	1
16	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1
17	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1
18	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1
19	2	2	2	1	2	2	3	3	4	3	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1
20	3	1	2	2	3	2	1	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	2	1	1

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.856	34

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

TÍTULO: Satisfacción laboral y compromiso docente de una Institución Educativa de La Esperanza, 2019

AUTOR: Castro Sevilla, Carmen

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES						CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Levemente de	Natural	Levemente en	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	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	Desempeño profesional y condiciones laborales	Desempeño profesional	1. Las actividades docentes que desempeño en este momento.								X		X		X		X		
			2. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo.								X		X		X		X		
			3. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo.								X		X		X		X		
			4. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo.								X		X		X		X		
			5. Lo motivador que es mi trabajo.								X		X		X		X		
	Condiciones laborales		6. La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales								X		X		X		X		
			7. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente								X		X		X		X		
			8. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo								X		X		X		X		
			9. El nivel laboral que tengo								X		X		X		X		

		10. La remuneración económica que percibo								X		X		X		X		
		11. La cantidad de trabajo que se me asigna								X		X		X		X		
		12. La forma en que puedo ascender de nivel salarial								X		X		X		X		
	Valoración del trabajo y desarrollado y participación	Valoración del trabajo desarrollado	13. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes								X		X		X		X	
			14. La opinión que tiene la comunidad educativa sobre los académicos de esta institución								X		X		X		X	
			15. la forma en que valora mi trabajo el equipo directivo de la institución								X		X		X		X	
			16. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes								X		X		X		X	
		Participación	17. Mi forma de participar en la toma de decisiones								X		X		X		X	
			18. la forma en que toman en cuenta mis opiniones								X		X		X		X	
	Factores organizacionales y ambiente físico	Factores organizacionales	19. La forma en que se respeta la normatividad institucional								X		X		X		X	
			20. El ambiente de trabajo que existe en la institución								X		X		X		X	
			21. El modo en que se respetan los estatutos sindicales								X		X		X		X	
			22. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo								X		X		X		X	
			23. La forma en que está organizada la institución								X		X		X		X	
		Ambiente físico	24. La ventilación del espacio físico donde laboro.								X		X		X		X	
			25. La iluminación del espacio físico donde trabajo.								X		X		X		X	
			26. El espacio físico donde realizo mi trabajo.								X		X		X		X	

Equipo directivo y relaciones interpersonales	Equipo directivo	27. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo.								X		X		X		X		
		28. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo.									X		X		X		X	
		29. La forma en que me trata el equipo directivo.									X		X		X		X	
		30. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución									X		X		X		X	
		31. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente									X		X		X		X	
	Relaciones interpersonales	32. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes									X		X		X		X	
		33. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución									X		X		X		X	
		34. Las relaciones interpersonales que tengo con el equipo directivo de la institución									X		X		X		X	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre satisfacción laboral

OBJETIVO: Medir el nivel de satisfacción laboral

DIRIGIDO A: Docentes de las I.E. Fe y Alegría N° 36

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	x			


.....
Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA
A 696703
ANR

ANEXO 2

CUESTIONARIO DE COMPROMISO DOCENTE

Las siguientes preguntas se refieren a los sentimientos de las personas en el trabajo. Leer con cuidado las pregunta y marque si se ha sentido de la siguiente forma:

Si nunca se ha sentido así conteste “0” (cero) y en caso contrario indique cuantas veces se ha sentido así teniendo en cuenta el número que aparece en las siguientes escalas de respuestas (de 1 al 6)

Nº	ITEMS	Nunca 0 Ninguna vez	Casi nunca 1 Pocas veces al año	Algunas veces 2 Una vez al mes o menor	Regularmente 3 Pocas veces al día	Bastantes veces 4 Una vez por semana	Casi nunca 5 Pocas veces por año	Siempre 6 Todos los días
VIGOR								
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar							
4	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
5	Soy muy persistente en mi trabajo							
6	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando							
DEDICACION								
7	Mi trabajo está lleno de significado y propósito							
8	Estoy entusiasmado con mi trabajo							
9	Mi trabajo me inspira							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago							
11	Mi trabajo es retador							
ABSORCION								
12	El tiempo vuela cuando estoy trabajando							
13	Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi							
14	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							
15	Estoy inmerso en mi trabajo							
16	Me “dejo llevar” por mi trabajo							
17	Me es difícil “desconectarme” de mi trabajo							

Se evaluó la variable 2: Compromiso docente y sus dimensiones utilizando los siguientes baremos:

Escala	Vigor	Dedicación	Absorción	Engagement
Muy bajo	≤ 2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 5.38
Bajo	2.18 - 3.20	1.61 - 2.75	1.61 - 3.00	5.39 - 8.96
Promedio	3.21 - 4.80	2.76 - 4.40	3.01 - 4.90	8.97 - 14.11
Alto	4.81 - 5.65	4.41 - 5.35	4.91 - 5.79	14.12 - 16.80
Muy alto	≥ 5.66	≥ 5.36	≥ 5.80	≥ 16.81

CONFIABILIDAD

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	0	0	2	3	0	1	4	3	4	3	4	5	2	3	3	4	5
2	1	5	1	4	0	1	3	4	3	0	1	2	3	0	0	0	0
3	1	6	1	3	0	0	4	5	2	5	4	3	3	3	4	1	4
4	1	3	0	4	4	3	5	6	0	4	3	4	2	3	0	1	3
5	1	2	3	5	3	4	2	0	4	2	4	2	1	4	5	0	4
6	2	4	4	2	5	5	2	3	2	2	5	3	1	3	4	3	5
7	2	1	5	2	6	6	3	2	3	1	2	4	0	4	3	4	2
8	5	5	6	3	5	3	6	3	4	6	5	5	3	5	4	5	5
9	3	1	4	4	4	1	5	4	0	2	3	5	4	2	4	3	0
10	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0
11	1	3	0	4	4	3	5	6	0	4	3	4	2	3	0	1	3
12	1	2	3	5	3	4	2	0	4	2	4	2	1	4	5	0	4
13	2	4	4	2	5	5	2	3	2	2	5	3	1	3	4	3	5
14	2	4	4	2	5	5	2	3	2	2	5	3	1	3	4	3	5
15	2	1	5	2	6	6	3	2	3	1	2	4	0	4	3	4	2
16	5	5	6	3	5	3	6	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5
17	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	0
18	1	6	1	3	0	0	4	5	2	5	4	3	3	3	4	1	4
19	1	3	0	4	4	3	5	6	0	4	3	4	2	3	0	1	3
20	1	3	0	4	4	3	5	6	0	4	3	4	2	3	0	1	3

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.813	17

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE COMPROMISO DOCENTE

TÍTULO: Satisfacción laboral y compromiso docente de una Institución Educativa de La Esperanza, 2019

AUTOR: Castro Sevilla, Carmen

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEM	OPCIONES						CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES	
				Muy de acuerdo	De acuerdo	Levemente de	Natural	Levemente en	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	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		
											Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí		No
Compromiso docente	Vigor	Energía	1. En mi trabajo me siento lleno de energía.							X		X		X		X			
		Resiliencia	2. Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							X		X		X		X			
		Voluntad	3. Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							X		X		X		X			
		Esfuerzo	4. Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							X		X		X		X			
		Persistencia	5. Soy muy persistente en mi trabajo.							X		X		X		X			
		Entusiasmo	6. Estoy entusiasmado con mi trabajo.							X		X		X		X			
	Dedicación	Significado del trabajo	7. Mi trabajo está lleno de significado y propósito.							X		X		X		X			
		Desafío	8. Incluso cuando las cosas no van bien, continuo trabajando.							X		X		X		X			
		Inspiración	9. Mi trabajo me inspira.							X		X		X		X			
		Orgullo	10. Estoy orgulloso del trabajo que hago.								X		X		X		X		
			11. Mi trabajo es retador.								X		X		X		X		
	Absorción	Tiempo pasa con rapidez	12. El tiempo vuela cuando estoy trabajando.							X		X		X		X			
			13. Cuando estoy trabajando olvido todo lo que pasa alrededor de mi.							X		X		X		X			
		Involucramiento en el trabajo	14. Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo.								X		X		X		X		
			15. Estoy inmerso en mi trabajo.								X		X		X		X		
		Olvido de su alrededor	16. Me "dejo llevar" por mi trabajo.								X		X		X		X		
			17. Me es difícil "desconectarme" de mi trabajo.								X		X		X		X		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE COMPROMISO DOCENTE

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario sobre compromiso docente

OBJETIVO: Medir el nivel de compromiso docente.

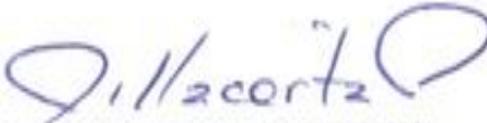
DIRIGIDO A: Docentes de las I.E. Fe y Alegría N° 36

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Henry Villacorta Valencia.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister.

VALORACIÓN :

Muy bueno	Bueno	Regular	Deficiente	Muy deficiente
	x			


.....
Mg. HENRY VILLACORTA VALENCIA
A 696703
ANR

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Satisfacción laboral y compromiso docente de una Institución Educativa de La Esperanza, 2019

AUTOR: Br. Castro Sevilla, Carmen

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN
<p>General: ¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019?</p> <p>Específicos: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en docentes en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019?</p>	<p>General: Determinar la relación entre satisfacción laboral y del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p> <p>Específicos: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p> <p>Identificar el nivel de compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p>	<p>General Existe relación significativa entre satisfacción laboral y compromiso docente en docentes de una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p> <p>Específicas:</p>	<p>Variable 1 Satisfacción laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño profesional y condiciones laborales. • Valoración del trabajo desarrollado y participación. • Factores organizacionales y ambiente físico. • Equipo directivo y relaciones interpersonales. <p>Variable 2 Compromiso docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vigor. • Dedicación. • Absorción 	<p>La satisfacción laboral se evaluó en las dimensiones: Desempeño profesional y condiciones laborales, Valoración del trabajo desarrollado y participación, Factores organizacionales y ambiente físico y Equipo directivo y relaciones interpersonales; a través del Cuestionario: "Multidimensional de Satisfacción Docente" que consta de 34 ítems.</p> <p>El compromiso docente se evaluó en las dimensiones: Vigor,</p>	<p>Por su finalidad: Aplicada</p> <p>Por el enfoque: Cuantitativa</p> <p>Por el Tipo: No experimental</p> <p>Por su carácter: Correlacional- Descriptiva</p> <p>Por el alcance: transversal</p> <p>Población: docentes Instrumento: cuestionario</p>

<p>¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión vigor del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión vigor del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión vigor del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p>		<p>Dedicación y Absorción, que consta de 17 ítems.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión dedicación del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión dedicación del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019</p>	<p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión dedicación del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p>			
<p>¿Qué relación existe entre satisfacción laboral y la dimensión absorción del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019?</p>	<p>Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión absorción del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p>	<p>Existe relación significativa entre satisfacción laboral y la dimensión absorción del compromiso docente en una Institución Educativa de La Esperanza, 2019.</p>			

ANEXO 3



FE Y ALEGRÍA N° 36

"Vida, Ciencia y Virtud"

LA ESPERANZA - TRUJILLO

LA DIRECTORA(E) DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "FE Y ALEGRÍA N° 36", DEL DISTRITO DE LA ESPERANZA, QUIEN SUSCRIBE;

HACE CONSTAR

Que, la Prof. **CARMEN CASTRO SEVILLA**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado los instrumentos: Cuestionario Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente y Cuestionario de Compromiso Docente, a los docentes de nuestra I.E. de los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

La Esperanza, 31 de julio del 2019



Luz M. Esquivel Valverde
Luz M. Esquivel Valverde
DIRECTORA (e)

Mz. B40 III Etapa Urb. Progresiva Manuel Arévalo
Telef. 274446 Email: fya36trujillo@gmail.com