



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes
de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de
Lambayeque**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:

Graus Garboza, Angela Alejandra (orcid.org/0000-0002-7694-1988)

ASESOR:

Mg. Zapatel Arriaga, Luis Roger Roben (orcid.org/0000-0001-5657-0799)

CO-ASESORA:

Dra. Sialer Alarcón, Jannet Alicia (orcid.org/0000-0001-9943-755X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación a mi familia que son motor e impulso para salir adelante siempre.

AGRADECIMIENTO

A Dios por darme salud y coraje para lograr esta meta.

A mis padres y hermana que acompañaron este camino, siendo guía y apoyo incondicional.

A Christopher quien brindó amor y soporte emocional durante todo este proceso.

A todos ustedes, Gracias.

Índice de contenido

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de abreviaturas.....	v
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	20
VI. CONCLUSIONES.....	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS.....	31
ANEXOS	

Índice de abreviaturas

APA: Asociación Americana de Psicología

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

SL: Satisfacción Laboral

CO: Compromiso Organizacional

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de las dimensiones de la Satisfacción laboral.....	18
Tabla 2 Nivel de Satisfacción Laboral	18
Tabla 3 Nivel de las dimensiones del Compromiso Organizacional.....	19
Tabla 4 Nivel de Compromiso Organizacional.....	19
Tabla 5 Prueba de Normalidad – Shapiro-Wilk	20
Tabla 6 Prueba de Correlación – Spearman.....	20
Tabla 7 Estadísticas de confiabilidad de la variable 1.....	82
Tabla 8 Estadísticas de los ítems de test del Satisfacción Laboral.....	83
Tabla 9 Estadísticas de confiabilidad de la variable 2	86
Tabla 10 Estadísticas de los ítems de test del Satisfacción Laboral.....	87

Índice de figuras

Figura 1 Diseño correlacional.....	14
Figura 2 Diagrama de dispersión entre V1 y V2.....	20
Figura 3 Diagrama de dispersión entre la V1 y las dimensiones de la V2.....	89

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque. Para este estudio se contó con una muestra por accesibilidad de 41 docentes, es una investigación básica de diseño no experimental correlacional y de corte transversal, adaptándose dos instrumentos para la recolección de datos, en primer lugar, el cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo y en segundo lugar el cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer & Allen, éstos fueron validados por un juicio de expertos y obtuvieron una confiabilidad con un alfa de Cronbach mayor a 0.7. Los resultados mostraron que el 27% de maestros calificaron la variable satisfacción laboral como alto, el 39% como regular y el 34% restante como bajo y en la variable compromiso organizacional, el 22% manifestaron un nivel alto, el 41% un nivel regular y finalmente el 37% un nivel bajo. Probándose al obtener una probabilidad de ($p=0,006$), la existencia de una relación entre las variables antes mencionadas, la misma que según lo indicado mediante el coeficiente de correlación de Spearman fue positiva media ($r= 0,423$).

Palabras Clave: Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional, Docentes del nivel inicial.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment of teachers in early childhood education institutions in the urban area of Lambayeque. For this study there was an accessibility sample of 41 teachers, it is basic research of non-experimental correlational and cross-sectional design, adapting two instruments for data collection, firstly, the Sonia Palma Carrillo Job Satisfaction questionnaire and secondly the Meyer & Allen Organizational Commitment questionnaire, these were validated by a judgment of experts and obtained a reliability with a Cronbach's alpha greater than 0.7. The results showed that 27% of teachers rated the job satisfaction variable as high, 39% as regular and the remaining 34% as low and in the organizational commitment variable, 22% expressed a high level, 41% a regular level and finally 37% a low level. The existence of a relationship between the aforementioned variables was proven by obtaining a probability of ($p=0.006$), which, as indicated by Spearman's correlation coefficient, was positive ($r= 0.423$).

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Teachers of the initial level.

I. INTRODUCCIÓN

A consecuencia del virus del COVID 19 los centros educativos del mundo y su profesorado experimentaron diferentes cambios que de múltiples formas afectaron el quehacer diario, así la presencia de sensaciones de incertidumbre, niveles de estrés elevados y una desmotivación cada vez más creciente se reflejaron en los docentes y de cierta forma en la agenda pedagógica (UNICEF, 2021); tales hechos fueron recientemente analizados concluyendo que la carga laboral excesiva así como la responsabilidad social directamente afecta el desempeño de los colaboradores, reduciendo a un estado mínimo su satisfacción laboral y generando por ende una descontextualización para con las metas y objetivos trazados por la entidad (Rao y Gorfie, 2017). En tal sentido el trabajador que siente satisfacción en sus labores se desempeñará de forma eficiente (Orgambidez *et al.*, 2018) y estará dispuesto a ejercer o desarrollar acciones que vayan más allá de sus funciones específicas, mostrando compromiso y apego con su organización (Agarwal, 2018). En definitiva, el compromiso organizacional posee un serio impacto en el trabajador, manteniéndolo proactivo y de alguna manera satisfecho en relación al éxito que sientan en su labor (Wei *et al.*, 2021).

En el plan de acción 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible, se planteó alcanzar una nueva visión de desarrollo sostenible en el mundo, donde la educación sea de calidad, garantizando así una educación para todos, equitativa y que suscite oportunidades de aprendizaje permanentes; de cierta forma el logro de este objetivo se obtiene priorizando la necesidad de contar en las organizaciones educativas con docentes satisfechos y comprometidos con su trabajo (Naciones Unidas, 2018), Así mismo, en México Pedraza (2020) mencionó que las instituciones en su gran mayoría no brindan a sus colaboradores los medios y beneficios necesarios para sentirse identificados y satisfechos con la entidad, por ello Baksi *et al.* (2020) afirmaron que la satisfacción en el trabajo se ha transformado en un factor que influye en mayor cantidad en la correcta gestión y desarrollo de una institución; de igual forma el compromiso organizacional, el cual se manifiesta en la entrega, lealtad e identidad de sus colaboradores, generando en ellos un lazo de pertenencia con su organización. En Colombia, Rodríguez y Raga (2019) mencionaron que la satisfacción laboral es netamente perceptiva por las experiencias que se originan

en el ambiente de trabajo, además se considera como un factor que da paso al compromiso organizacional, evidenciando de tal forma maestros dedicados ayudar a sus estudiantes (Perotomode y Bello, 2018).

En el contexto nacional, Estrada y Gallegos (2021) señalaron que en el Perú la satisfacción laboral ha sido estudiada de forma frecuente durante los últimos años, por ello Duche, *et al.* (2019) mencionaron que si una empresa necesita crecer estratégicamente debe conocer a fondo a sus trabajadores. Por consiguiente, los docentes satisfechos con su trabajo tienen 3,39 veces más probabilidades de comprometerse a diferencia de los docentes insatisfechos, confirmando que existe un vínculo directo entre compromiso institucional y la satisfacción de los colaboradores. Para Paz, *et al.* (2020) mencionaron que contar en toda institución con colaboradores comprometidos, motivados y satisfechos es más rentable, tal es el caso de los docentes, por ello actualmente las empresas buscan diferentes formas de motivar y retener a su personal, brindando una buena remuneración, reconocimientos o beneficios que ayuden a una cómoda estadía dentro de la organización (Sironi, 2019).

Por otro lado, Ludeña y Diaz (2020), explicaron que el compromiso organizacional posee un serio impacto en el trabajo que las personas realizan en función del éxito de su carrera y la satisfacción que sientan, reconociendo gradualmente que el talento humano es un importante activo de una institución

En el contexto educativo local, se pudo observar que en algunas organizaciones educativas la satisfacción en el trabajo era deficiente y esto se adjudica a la existencia de una problemática en relación a tardanzas, ausentismo, permutas, desinterés y renunciaciones de su personal, el cual podría estar asociado a que no se les ofrece un ambiente adecuado, además de un trato incorrecto, poca flexibilidad de horarios y una baja remuneración; Del mismo modo el compromiso organizacional no era el idóneo y esto se debe a la poca participación en actividades de integración, falta de identidad con la institución, carencia de iniciativa y escasa comunicación entre colaboradores, todo esto demostraría que los asalariados no se sienten parte de su centro de trabajo y se encuentran poco comprometidos.

En base a lo mencionado se planteó como interrogante de estudio: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque?

Es así que el siguiente estudio se justificó teóricamente, pues se basó en las teorías más relevantes: Bifactorial de Herzberg (1971) y Tridimensional de Meyer y Allen (1997), las cuales permitirán entender las variables propuestas, así mismo, los resultados sirven para la creación de nuevos conocimientos científicos. Se justificó metodológicamente, ya que se generaron instrumentos válidos y confiables, los cuales permitieron la recopilación de información actualizada respecto al tema de estudio. En cuanto a la justificación práctica los hallazgos que se obtuvieron generaron una base de datos interesantes que podrían ayudar a los líderes pedagógicos a tomar correctas decisiones que aporten a solucionar un problema fáctico actual. Finalmente, en la justificación social, los resultados obtenidos ayudaron a resolver situaciones similares a nivel macro, considerando otras organizaciones del sector educativo y demás.

De esta manera el objetivo general fue: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque, siendo los objetivos específicos: a) Identificar la satisfacción laboral en maestros de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque b) Identificar el compromiso organizacional en educadores de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque c) Determinar la relación entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en formadores del nivel inicial en la ciudad de Lambayeque; d) Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad en docentes del nivel inicial en la ciudad de Lambayeque; e) Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo en profesores del nivel inicial en la ciudad de Lambayeque.

Finalmente se planteó como Hipótesis: Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso Organizacional en docentes de Instituciones Educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

II. MARCO TEÓRICO

En estudios a nivel Internacional se pueden mencionar a: Cortes *et al.* (2021) que buscaron descubrir el vínculo existente entre satisfacción laboral (SL) y el síndrome de burnout (SB) durante el aislamiento por la reciente pandemia en maestros del nivel universitario. Consideraron una muestra de 205 docentes, los que fueron sometidos a EMSLD (Escala multidimensional de satisfacción docente) y MBI (Inventario Burnout Maslach), obteniendo como resultados para la SL que el 35% de los docentes alcanzaron un grado alto; con respecto a la dimensión de relaciones interpersonales 52% y a la de participación 50%. En cuanto, al factor organizacional el 49% de los docentes alcanzaron un nivel promedio. Así mismo, demostraron que posee una relación inversa-baja entre SL y agotamiento emocional (Rho. Spearman=-0.315, $p=0.000$), afirmando que los docentes que presentan mayor cansancio emocional muestran bajos niveles de interés y motivación, viéndose afectados en sus capacidades laborales y a la par mostrando actitudes negativas y poco compromiso en la organización.

Setyo, *et al.* (2020) en su investigación aplicaron dos formularios de encuesta cuantitativa a un total de 157 maestros, para el primero se aplicó el cuestionario Spector's Job Satisfaction Survey (JSS) para satisfacción en el trabajo y el Inventario de Haday para compromiso institucional. Por ende, los resultados fueron de una correlación directa e intensa entre SL y CO esto se evidenció en el análisis (R de Pearson=0.875) y el coeficiente de probabilidad ($p=0.000$). Esto significa que el 87,5% del compromiso laboral de los profesores puede explicarse por su satisfacción. El 12,5% restante se explica por otros factores de predicción.

Domínguez (2017) en su investigación consideró la muestra de 22 docentes, usó el cuestionario de satisfacción por (Warr, Cook y Wall) y el test de (Meyer & Allen) para compromiso institucional. Los resultados en cuanto a la satisfacción reflejaron que el 47% de los docentes se encontraron satisfechos, el 32% moderadamente satisfechos, el 16% muy satisfechos y el 5,3% ni satisfechos ni insatisfechos. Respecto al compromiso, el 74% de los mismos alcanzaron una magnitud medio alto, el 16% medio bajo y el 10% alto. Según el análisis realizado mostraron que se halla una correlación directa media entre satisfacción y la

dimensión afectiva (R de Pearson=0,631), también entre Satisfacción y la dimensión normativa (R de Pearson=0,697) en cambio, entre satisfacción y compromiso de continuidad no existe correlación (R de Pearson=-0,159 $p < 0.05$).

Chiang y Candia (2021) en su estudio analizaron el efecto que causan las creencias organizacionales (cultura organizacional) en las variables de satisfacción y compromiso en una empresa de Chile, para ello se aplicaron tres cuestionarios validados a un total de 101 trabajadores, un cuestionario de CCO (Creencias organizacionales), otro de CO (Compromiso organizacional) y al final el de SL (Satisfacción laboral). El análisis arrojó valores con signo positivo para el efecto entre las creencias y las variables SL y CO como se demuestra entre un 64% y 47% respectivamente, denotando que los individuos desarrollan ciertas formas de comportamiento que son producto del entorno en el que se encuentran y que influye en la concepción de su trabajo, siendo de importancia motivar a sus trabajadores para el desempeño eficaz de sus tareas.

Seid y Negassa (2019) en su estudio pretendieron conocer el grado de compromiso del personal académico de la institución, para ello utilizaron una muestra de 242 participantes los cuales fueron seleccionados mediante muestreo estratificado. Se utilizaron cuestionarios, discusiones de grupos focales y revisión de documentos para recopilar datos. Además de los cuestionarios donde se obtuvo un nivel de confiabilidad siendo 0,79, como resultados se evidenció que el personal académico en el estudio tenía un nivel promedio de compromiso organizacional general (Media = 3.24, $\alpha = 0.55$). Sin embargo, se concluye que existe un nivel moderado del compromiso entre el personal académico de la universidad.

Fernández y Gonzáles (2018) en su investigación emplearon un enfoque cuantitativo y descriptivo, en la cual tuvieron una muestra conformada por 238 docentes de inglés (82,8% mujeres y 17,2% hombres) y 68 instituciones educativas, el instrumento utilizado fue de elaboración propia del autor con 45 preguntas cerradas. Los resultados encontrados evidencian que la escala de satisfacción muestra las puntuaciones más bajas con una dimensión de 2.49 y una desviación estándar de 0.36. Este acontecimiento denota que los profesores se encuentran

poco satisfechos con los elementos extrínsecos, tales como reconocimiento social y el estatus de los profesores de idiomas.

Sanjida (2019) como objetivo principal pretendió identificar la SL (Satisfacción laboral) y CO (Compromiso organizacional) para ello utilizó como muestra a 395 empleados y aplicó la regresión múltiple para hallar la correspondencia de las variables. En este estudio se agenció de cuestionarios validados y confiables que ayudaron a conocer la realidad de ambas variables, se aplicó para SL el cuestionario de Ather y Nimalathasan y para CO el de Meyer, Allen y Smith, obteniendo una relación moderada y alta entre variables, con resultado 0.348 positivo en valor.

De la misma manera, en las investigaciones nacionales encontramos a: Becerra (2022) que desarrolló un estudio con alcance correlacional no causal el cual consideró una muestra de 301 docentes, quienes fueron sometidos a dos cuestionarios para conocer el CO (Compromiso organizacional, Meyer y Allen), la SL (Satisfacción docente, Sonia Palma) y DL (Deserción laboral, Autoría propia) los tres instrumentos debidamente validados y con confiabilidad. Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional predice en 11% la SL y 16% la deserción laboral en los maestros de tres asociaciones educativas peruanas, de tal manera el autor determina que existe una directa e intensa relación entre CO y SL como lo muestra (Rho de Spearman=0.723), mientras mayor sea el índice de satisfacción en los colaboradores, estos se verán más comprometidos con la organización y la vez la deserción laboral disminuirá en grandes niveles.

Zavaleta (2021) en su estudio, empleó como muestra a 85 docentes a quienes les aplicó un instrumento creado por el mismo investigador denominados: el cuestionario de SL (satisfacción) y el cuestionario de CO (compromiso), ambos en escala Likert usando la técnica de validación y una prueba de confiabilidad. Los resultados analizados mediante el SPSS V.25 arrojaron que el 34% de maestros poseen un nivel alto en SL, el 62% medio y 4% bajo; para CO el 4% de maestros reflejan un nivel bajo, el 55% medio y el 41% alto. En el análisis inferencial que el autor concluyó que se refleja una relación directa e intensa entre la SL y el CO (Rho de Spearman=0,744).

Rosas (2017) en su investigación, consideró a 118 docentes aplicando como instrumentos de medición el cuestionario de la investigadora Peruana Sonia Palma para la satisfacción (SL) y para compromiso (CO) la escala de grado de compromiso del autor Tevni Grajales. Los hallazgos reflejaron que el 88% de sujetos se encuentran insatisfechos, el 11% satisfechos y el 0,9% muy satisfechos, evidenciando la poca motivación de los educadores para lograr con los objetivos de la institución, así mismo se mostró que en la segunda variable el 22,9% no se encuentran comprometidos, el 55,1% se encuentran medianamente comprometidos y el 22% se encuentran comprometidos con sus instituciones educativas, concluyendo así una directa correlación entre las variables (R de Pearson=0,470) afirmando que mientras menos satisfechos estén los docentes, estos se encontraran medianamente comprometidos con su centro de trabajo.

Argumedo (2021) en su estudio procuró determinar entre satisfacción y compromiso en el trabajo el vínculo existente, la población que participó fue de 57 operarios, para la determinar la satisfacción se utilizó (*Job Satisfaction Survey of Spector*) y para evaluar el compromiso el cuestionario elaborado por (Meyer y Allen), después de un largo análisis de datos se logró determinar cómo resultados la existencia de una relación una positivamente media entre la SL y el CO con un Rho de Spearman de (0.709)

Por otro lado, en investigaciones locales tenemos el estudio de: Inga y Segura (2019) en la cual tuvieron como muestra 144 participantes, para conocer la Satisfacción de los trabajadores se les aplicó la escala de Sonia Palma y para la segunda variable el cuestionario de compromiso institucional de Meyer y Allen. Los resultados para SL evidenciaron que los docentes de la primera institución alcanzaron 27% de satisfacción y los de la segunda institución alta insatisfacción con 36%. Para CO los docentes de la primera y segunda institución alcanzaron nivel bajo con 78% y 77% respectivamente, finalmente concluyeron que existe en ambas variables una relación directa y baja con valores de (R ho de Spearman=0,357) y (R ho de Spearman=0,393).

Pintado (2020) para su investigación consideró a 55 docentes como muestra, utilizó como instrumentos en primer lugar, la escala de compromiso organizacional

de (Meyer y Allen) y el segundo la escala SL-SPC, ambos debidamente validados, como resultados se obtuvo que el 87% cuenta con un regular nivel de satisfacción laboral y 13% una parcial insatisfacción, mientras que el 6% alcanzaron un alto nivel de compromiso organizacional, el 49% medio y el 46% bajo. Finalmente se concluyó la existencia de una considerable relación positiva entre las variables en estudio con un (R de Pearson=0.705), en conclusión, la presente muestra se encuentra satisfecha laboralmente.

Quispe y Paucar (2020) tuvieron como principal objetivo conocer la correlación entre satisfacción (SL) y compromiso (CO) de 114 docentes en sus organizacionales, en esta investigación se utilizó cuestionarios creados por el autor del estudio y como resultados se estimó que el 49% se encontraban satisfechos, solo el 3% indiferentes y el 48% insatisfechos, por otro lado el 75% estaban comprometidos con su institución y el 25% no lo están, no contando con maestros indiferentes; asimismo encontraron una directa asociación entre las variables SL y CO con un valor de significancia de $p=0.031$.

Espíritu (2020), propuso determinar la relación existente entre satisfacción en el trabajo y el compromiso de sus trabajadores, para ello se le aplicó a una muestra de 103 docentes el cuestionario de Palma (1999) para determinar la satisfacción y el de Meyer y Allen (1997) para compromiso. Los resultados que se obtuvo fue un coeficiente Rho Spearman (0.564), con significancia ($0,000 < 0,05$) infiriendo una positiva moderada relación entre las variables; aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula.

León, *et al* (2021), plantearon en su investigación determinar las diferencias en los factores de la satisfacción del personal de 2 escuelas, para este estudio se requirió el apoyo de 372 educadores de dos instituciones educativas, para obtener resultados se utilizó un cuestionario de creación propia dónde se evidenció que el 58% de los educadores estatales se muestran insatisfechos en su trabajo y el otro 52% restante pertenecientes a instituciones privadas de la misma manera; así mismo el estudio concluye con la existencia de diferencias notorias en cuanto a la satisfacción de los docentes de las escuelas.

A continuación, se mencionan las teorías de satisfacción laboral que sustentan al estudio. Teoría bifactorial de Herzberg (1971) la cual propone que la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo simbolizan dos distintas posturas. Esta teoría menciona que los trabajadores poseen dos tipos de necesidades: unas relacionadas al medio físico (por ejemplo las remuneraciones) llamadas en este estudio necesidades higiénicas o extrínsecas y otras relacionadas a las necesidades (por ejemplo los logros, la autonomía, reconocimientos recibidos por la entidad) llamadas de motivación o intrínsecas, como aporte importante nos mencionan que si se logra en el trabajador satisfacer las necesidades higiénicas este no se sentirá insatisfecho pero tampoco estará satisfecho, posicionándose en un estado neutro; pero si no se satisfacen estas necesidades, lo más probables que el trabajador se sienta insatisfecho.

Por otro lado, se mencionan las teorías de compromiso organizacional que sustentan al estudio. Teoría tridimensional de Meyer y Allen (1997) que evidencia un constructo conformado con tres dimensiones conocidas como compromiso de continuidad, afectivo y normativo. Donde el primero se refiere a la vinculación con el tiempo laboral y la necesidad de seguir laborando dentro de la organización, el segundo se refiere a la vinculación afectiva que posee el colaborador con su organización, y el último tipo de compromiso se refiere a las obligaciones que tiene el colaborador dentro de su centro de trabajo.

Para Vanarse (2019) el compromiso organizacional y la satisfacción laboral son ampliamente estudiados, por ello muchos investigadores argumentan que la satisfacción se produce por los factores que el trabajador percibe de su organización, generando relaciones afectivas inmediatas mientras que el compromiso, se desarrolla lentamente después que el individuo forma valoraciones más integrales de la organización empleadora, siendo vista la satisfacción del trabajo como uno de los determinantes del compromiso organizacional, finalmente en el sistema educativo el docente es el elemento central, pues el éxito de las instituciones depende de ellos y del compromiso y satisfacción que posean.

A continuación, la satisfacción laboral fue definida por diferentes autores: La satisfacción laboral es un estado placentero, emocional y positivo resultante de la percepción subjetiva de la persona en relación de sus experiencias laborales. (Locke, 1976 como lo citó Edel, 2007).

La satisfacción laboral es un estado sensitivo de la persona, esta se produce por la apreciación que se tiene del puesto de trabajo, según si éste cubre sus necesidades y expectativas personales (Illanes, 2018).

Por su parte, Palma (2005) define la satisfacción laboral como la predisposición frente al trabajo, fundamentado en valores y creencias positivas, los cuales fueron generados por la rutina laboral y el entorno que lo compone, asimismo propone algunas dimensiones: i) Condiciones materiales o físicas; que está conformado por la distribución de la infraestructura y el lugar físico, con la finalidad de que se sienta cómodo el trabajador para desempeñar adecuadamente sus labores. ii) Beneficios laborales y/o remunerativos; es el estipendio que el colaborador recibe por parte de la empresa, puede ser un beneficio económico como comisiones o aumento de sueldo. iii) Políticas administrativas, son las reglas o lineamientos de la organización, las cuales se vinculan de manera directa con la explotación en relación al trabajo, como el incumplimiento de horarios laborales, comodidad del colaborador entre otros factores. iv) Relaciones sociales que es el nivel de los vínculos que se tiene con los diferentes trabajadores de la organización, respecto a las funciones claras y apoyo moral, con quienes cumplen diferentes funciones laborales que realizan de manera habitual. v) Desarrollo personal; el cual es un aspecto relevante porque el colaborador busca que sus funciones aporten a su desarrollo individual y sobre todo contribuya a su crecimiento personal. vi) Desempeño de tareas, es la apreciación de la productividad y aptitudes del colaborador, y se vincula con las actividades diarias que desempeña dentro de la institución donde labora. vii) Relación con la autoridad, es la valoración apreciativa que tiene el trabajador hacia su jefe inmediato, por la cual se debe tener en cuenta la apreciación valorativa y comprensión en relación a sus funciones diarias.

A continuación, el compromiso organizacional fue definido por diferentes autores: Para algunos estudiosos es el grado de lealtad que un trabajador siente por su empleador y su centro de labores (Werther y Davis, 2017).

Según Akoto y Allida (2018), el compromiso de los maestros es un aspecto fundamental para determinar el éxito en el ámbito educativo puesto que si los maestros se encuentran sumamente comprometidos estarán predispuestos a cooperar con su adicional esfuerzo para lograr los objetivos de la escuela, que son parte de la proyección como organización.

Por su parte, Meyer y Allen (1997) afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por la relación entre el empleado y su organización, la cual resulta afectar la decisión de abandonar o continuar en la organización, así mismo considera en su modelo de compromiso organizacional tres dimensiones: i) Compromiso afectivo, se obtiene a consecuencia del involucramiento que el trabajador desarrolla con la empresa. ii) Compromiso de continuidad, se crea a causa de la necesidad que siente el trabajador en relación al tiempo que ha invertido para permanecer en su puesto de trabajo y como el abandonarlo lo afectaría de manera personal y profesional. iii) Compromiso normativo, es aquel que se manifiesta cuando el trabajador tiene y siente el deber y la obligación de permanecer en la organización debido al buen trato y los beneficios que recibió de esta. Para diversos autores las dimensiones de compromiso organizacional se conceptualizan de la siguiente manera: Salvador y Sánchez (2018) menciona que los empleados comprometidos afectivamente tienen poca intención de abandonar su lugar de trabajo, además están dispuestos a proporcionar un esfuerzo extra para la mejora y la productividad garantizando finalmente el éxito de la empresa. Según Ramírez (2017) señala que el compromiso de continuidad considera los costos financieros, físicos, psicológicos que la organización puede brindarle al trabajador y lo que adquirido durante la temporada larga trabajando. Para Robbins *et al* (2017) el compromiso normativo se relaciona a la obligación o deber que el individuo percibe con su centro de labores, en otras palabras, es una retribución o agradecimiento con lealtad por todo a recibido.

En la importancia del compromiso organizacional se considera que los docentes son directamente responsables del conocimiento y las habilidades sociales de sus alumnos (Aydin *et al.*, 2017). Por ende, el compromiso de los docentes con la escuela afianza la enseñanza de alto nivel y el desarrollo de los futuros ciudadanos, que claramente está relacionado al logro de los aprendizajes y

el éxito de los estudiantes, cabe recalcar que el compromiso del docente es indispensable para la conexión entre maestro y alumno pues el maestro comprometido brindará un servicio de calidad y el estudiante se sentirá cómodo pleno para desarrollar sus aprendizajes (Edel *et al.*, 2007).

Para Hettiarachchi y Jayaeathua (2017) una persona con un fuerte nivel de compromiso organizacional evidenciará un comportamiento positivo hacia la organización donde trabaja, dará lo mejor de sí y tendrá vínculo fuerte de lealtad hacia la empresa. Por otro lado, Dou, *et al.* (2017) mencionaron que un trabajador comprometido pone mucho más esfuerzo por ejerciendo un buen desempeño (alto desempeño laboral) a diferencia de un trabajador con poco compromiso organizacional, que tiende a mostrar descuido e irresponsabilidad en la realización de su trabajo (deficiente desempeño laboral).

La satisfacción en el trabajo es de suma importancia, porque se afirma que los colaboradores que se perciben más satisfechos no desempeñan sus funciones de manera obligada, estos cumplen día a día sus actividades porque se encuentran incentivados por la organización, (Polat e İskender, 2018). Además, los docentes satisfechos con su trabajo requieren más atención ya que el desempeño y crecimiento de las instituciones educativas depende de sus trabajadores y del buen trato que se les proporcione (Valero, *et al* 2018). Cernas *et al* (2018) identificaron el desarrollo profesional y la retribución salarial como los factores de satisfacción laboral más importantes, pues estos muchas veces conducen al trabajador a crear un compromiso con las organizaciones.

Para Fernandez (2013) el nivel de satisfacción es el agrado o desagrado de un colaborador con su trabajo y su ambiente, es decir un individuo puede estar desempeñando sus labores con total normalidad, pero quizá no se encuentra satisfecho con el salario, reconocimiento o el límite de horas entonces su estadía y conformidad con la institución no va a ser favorable (Eliyana *et al.*, 2019). Por lo tanto, si una organización quiere crecer estratégicamente y diferenciarse de la competencia, debe conocer y dar las condiciones básicas a sus empleados para cumplir con sus responsabilidades como por ejemplo salarios acordes con el trabajo que cumplen, ambientes dignos y seguros para que puedan trabajar

adecuadamente y finalmente ser tratados con aprecio y respeto (Sánchez & García, 2020).

Espinoza y Toscano (2020) mencionaron que recientemente muchos líderes organizacionales están incrementando el rendimiento y la satisfacción de sus trabajadores usando las retribuciones de carácter no económico mejor conocidas como salario emocional, esta alternativa propone compensar al empleado más allá de lo económico; cada trabajador cuenta con necesidades distintas y cambiantes por ello el salario emocional no tiene otro fin más que contribuir a una vida saludable, productiva y significativa a través de compensaciones diferentes a la económica, a modo de ejemplificar: La flexibilidad laboral (Horarios reducidos o home office), los programas de formación académica y capacitaciones, la comunicación asertiva y empática, los espacios de distracción que generen recreación y desestrés, reconocimientos tangibles e intangibles y finalmente estrategias que cuiden la parte emocional de los trabajadores (Rodríguez, 2020).

A manera de resumen las variables mencionadas influyen fuertemente en el entorno laboral, el estudiarlas y conocerlas a profundidad traerían consigo más beneficios que pérdidas; Marquina (2018) indica que evaluar al personal de una empresa representa un costo operativo alto, sin embargo, los resultados que se generarán serán poderosas armas que ayudaran a la correcta planificación estratégica enfocada en intensificar la productividad. dado que, si los empleados tienen una actitud hacia su organización positiva, ésta obtendrá resultados optimistas (Shah y otros, 2017), mientras que la ausencia de la actitud conduce a la lentitud y reduce el éxito organizacional; los estudios actuales revelan que los empleados satisfechos acostumbra estar comprometidos con la empresa, y los empleados que están satisfechos y comprometidos tienen más probabilidades de asistir al trabajo con mejor actitud, permanecer en la organización por libertad y no por coacción, ejerciendo sus labores de la mejor manera. (Candelario, *et al.* 2020).

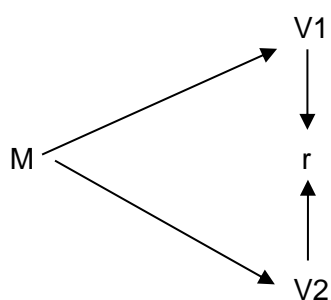
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio posee un enfoque cuantitativo debido a que la meta fue conocer la realidad problemática de manera generalizada y no específica, donde se apruebe o no las hipótesis o suposiciones mediante un análisis estadístico, para ello se utilizó la recolección de información mediante la técnica de la encuesta colocando los resultados recopilados en tablas y gráficos (Hernández, *et al* 2014). Además, el tipo de investigación fue básica la cual se enfoca en la comprensión de las variables y la correlación que existe entre ellas generando datos sobre un fenómeno sin intervenir en la realidad o alterarla (Tamayo, 2017). Por otro lado, el alcance del estudio fue correlacional porque permitió medir el grado de relación que existe entre las variables en estudio (Baena, 2018). En cuanto al diseño fue no experimental, esto significa que las variables del estudio en el procesamiento de información no sufren ningún cambio o manipulación alguna (Arias y Covinos 2021) y de corte transeccional o transversal pues la recolección de información fue en un espacio o lugar establecido y en un tiempo definido (Bernal, 2018); finalmente diseño correlacional puesto que pretende describir y conocer la relación entre dos o más variables en un tiempo determinado. (Hernández, *et al* 2014).

Figura 1

Diseño de un estudio correlacional:



Donde:

M: muestra de los docentes

V1: satisfacción laboral

V2: compromiso organizacional

r: relación entre variables

3.2. Variables y Operacionalización

Variable 1: Satisfacción laboral:

Palma (2005), definió la satisfacción laboral como la predisposición frente al trabajo, fundamentado en valores y creencias positivas, los cuales fueron generados por la rutina laboral y el entorno que lo compone.

Definición operacional:

Palma (2005), estableció 7 dimensiones que conforman la satisfacción laboral: La dimensión de las condiciones materiales o físicas, de beneficios remunerativos, de políticas administrativas, de relaciones sociales, del desarrollo personal; del desempeño de tareas y finalmente la relación con la autoridad.

Variable 2: Compromiso organizacional:

Meyer y Allen (1997) afirmaron que el compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por la relación entre el empleado y su organización, la cual resulta afectar la decisión de continuar o abandonar la organización.

Definición operacional:

Meyer y Allen (1997) consideraron: compromiso afectivo, de continuidad y finalmente normativo como dimensiones que conforman el compromiso organizacional.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

3.3.1 Población: Es la agrupación de objetos u personas dentro de un estudio, puede estar constituido maestros u otros agentes de una organización (Giraldo, *et al.* 2018). Para este estudio se averiguó la existencia de 78 maestras del nivel inicial de colegios estatales de la zona urbana de Lambayeque, las cuales serían la población.

3.3.2 Muestra: Se considera así, a un conjunto de elementos del universo total (Gómez, 2018). El estudio tuvo acceso a 41 maestras que pertenecían a 3 centros educativos de la ciudad.

3.3.3 Muestreo: El tipo de muestreo es por accesibilidad pues los participantes son elegidos por el investigador de acuerdo al acceso para con ellos y la disposición que muestren para participar (Tamayo, 2017).

3.3.4 Unidad de análisis: La unidad de análisis son los sujetos o personas, instituciones, entidad, etc. que van a ser estudiados (Ñaupas, *et al.* 2014), en este caso fue una maestra del nivel inicial de alguna institución educativa del sector urbano de la ciudad de Lambayeque.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta es la técnica que se utilizó para recolección de datos, ya que según Arispe et al. (2020) esta técnica permite conocer de manera estructurada datos sobre los sujetos de la muestra, así mismo mediante su instrumento se van a formular preguntas cerradas para que los encuestados respondan de manera rápida y los resultados sean más fáciles de analizar. Como instrumento se aplicó dos cuestionarios los cuales ayudaron a recolectar datos sobre las variables propuestas en el estudio. Cohen y Gómez (2019) mencionan que este tipo de instrumento es un grupo de preguntas que se formulan en base a las variables, los objetivos, hipótesis y el marco teórico para lograr de tal manera el resultado correspondiente. El instrumento para ambas variables fue adaptado la investigadora, pero se tomó en consideración la escala de satisfacción laboral de Palma (2005) la cual considera 36 ítems con medición en escala de Likert y distribuida en siete factores o dimensiones: condiciones físicas y/o materiales (5 ítems), los beneficios laborales y/o remunerativos (4 ítems), políticas administrativas (5 ítems), relaciones sociales (4 ítem), desarrollo personal (6 ítems), desempeño de tareas (6 ítems), relación con la autoridad (6 ítems).

Respecto a la escala de compromiso organizacional se consideró como instrumento el cuestionario de Meyer y Allen (1997), que está conformada con 18 preguntas cerradas y se encuentra distribuida de acuerdo a sus dimensiones: compromiso afectivo (6 ítems), compromiso normativo (6 ítems), compromiso de continuidad (6 ítems), Asimismo, se obtuvo la validez a través de juicio de expertos y la confiabilidad a través de una prueba piloto.

3.5. Procedimientos

Debido a la situación problemática encontrada en la ciudad de Lambayeque y teniendo como sustento teórico diferentes investigaciones donde se argumenta la importancia de las variables, se procedió a crear los cuestionarios de recopilación de datos, seguidamente a través de un juicio de especialistas los instrumentos fueron validados y confiabilidades con un Alfa de cronbach mayor a 0.7, se solicitó la venia a los líderes pedagógicos de las instituciones para usar sus instalaciones para la aplicación del instrumentos, asimismo el consentimiento a las docentes ya que ellas fueron las que brindaron la información en los cuestionarios, el tiempo de aplicación fue de 15 minutos, se recopiló los datos en el programa de Excel y analizados en SPSS, finalmente se procedió a procesar la información para la obtención de resultados, generar la discusión y llega a la meta propuesta en los objetivos.

3.6. Método de análisis de datos

En esta investigación se realizó un análisis de datos descriptivo, donde los resultados recopilados en la aplicación de los instrumentos se evidencian en tablas, en la parte inferencial se utilizó el test de normalidad Shapiro Wilk, esto se debe a que la muestra es menor a 50 elementos y es la más idónea en este tipo de estudios. Además, por la naturaleza de las variables se aplicó la Rho de Spearman, para lograr medir el grado de relación que existe entre ambas variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Según el Consejo Universitario (2020) la población que participó en el presente estudio tuvo la completa libertad y autonomía de decidir si integra el estudio o no, de la misma manera si desea retirarse en cualquier momento, la investigadora buscó por encima de todo la beneficencia del participante ya sea de manera física o psicológica, la no maleficencia siendo en todo momento transparente y evitando riesgo alguno, brindando un trato igualitario y atendido siempre con justicia, respeto y sin exclusión a todos los participante de la investigación en curso.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Tabla 1

Percepción de las docentes respecto a las dimensiones:

	Condiciones Materiales y Físicas		Beneficios Laborales y Remunerativas		Políticas Administrativas		Relaciones Sociales		Desarrollo Personal		Desempeño de Tareas		Relaciones con la autoridad	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Alto	12	29	6	15	7	17	4	10	4	10	9	22	3	7
Regular	15	37	21	51	19	46	22	53	19	46	17	41	25	61
Bajo	14	34	14	34	15	37	15	37	18	44	15	37	13	32
Total	41	100	41	100	41	100	41	100	41	100	41	100	41	100

Obtenidas las respuestas de las docentes en la Tabla 01 se observó que en la dimensión Condiciones Materiales y Físicas el 29% (12) de los docentes percibió un nivel Alto, en tanto que el 37% (15) lo consideró como nivel Regular y finalmente el 34% (14) como nivel Bajo. En la dimensión Beneficios Laborales y Remunerativas, el 15% (6) lo señaló en un estado Alto, mientras el 51% (21) se percibió como Regular y el 34% (14) como Bajo. Seguidamente en Políticas Administrativas el 17% (7) se posicionó en un nivel Alto en tanto que el 46% (19) como Regular y el 37% en nivel Bajo. Para Relaciones Sociales se encontró que el 10% (4) cuenta con un nivel Alto, el 53% (22) en un nivel Regular y 37% (15) en un nivel Bajo. Desarrollo Personal obtuvo un 10% (4) en categoría Alto, 46% (19) en Regular y 44% (18) en Bajo. En Desempeño de Tareas los resultados arrojaron en el nivel Alto un 22% (9), en Regular un 41% (17) y en bajo un 37% (15). Finalmente, en Relaciones con la Autoridad, el 7% (3) de los docentes la percibió en un nivel Alto, el 61% (25) en un nivel Regular el 61% (25) en un nivel Bajo el 32% (13).

Tabla 2*Percepción de las docentes respecto a:*

	Satisfacción Laboral	
	Docentes	%
Alto	11	27
Regular	16	39
Bajo	14	34
Total	41	100

De los 41 docentes, el 27% (11) calificaron la variable Satisfacción Laboral como Alto y el 39% (16) restante lo consideran como Regular y el 34% (14) como Bajo.

Tabla 3*Percepción de las docentes respecto a las dimensiones:*

	Afectivo		Normativo		Continuidad	
	Docentes	%	Docentes	%	Docentes	%
Alto	3	7	8	19	4	10
Regular	23	56	18	44	22	53
Bajo	15	37	15	37	15	37
Total	41	100	41	100	41	100

Las respuestas obtenidas respecto a la apreciación de las docentes con respecto a las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional se puede mencionar que en la dimensión Compromiso Afectivo con un 7% (3) lo consideran Alto, mientras que el 56% (23) como Regular y el 37% (15) Bajo. En la dimensión Compromiso Normativo, el 19% (8) indica que esta se encuentra en un nivel Alto, el 44% (18) lo consideran como Regular y el 37% (15) Bajo. Finalmente, en la dimensión Compromiso Continuidad, el 10% (4) de las docentes se ubicó en un rango Alto, el 53% (22) Regular y finalmente 37% (15) en Bajo.

Tabla 4

Percepción de las docentes respecto a:

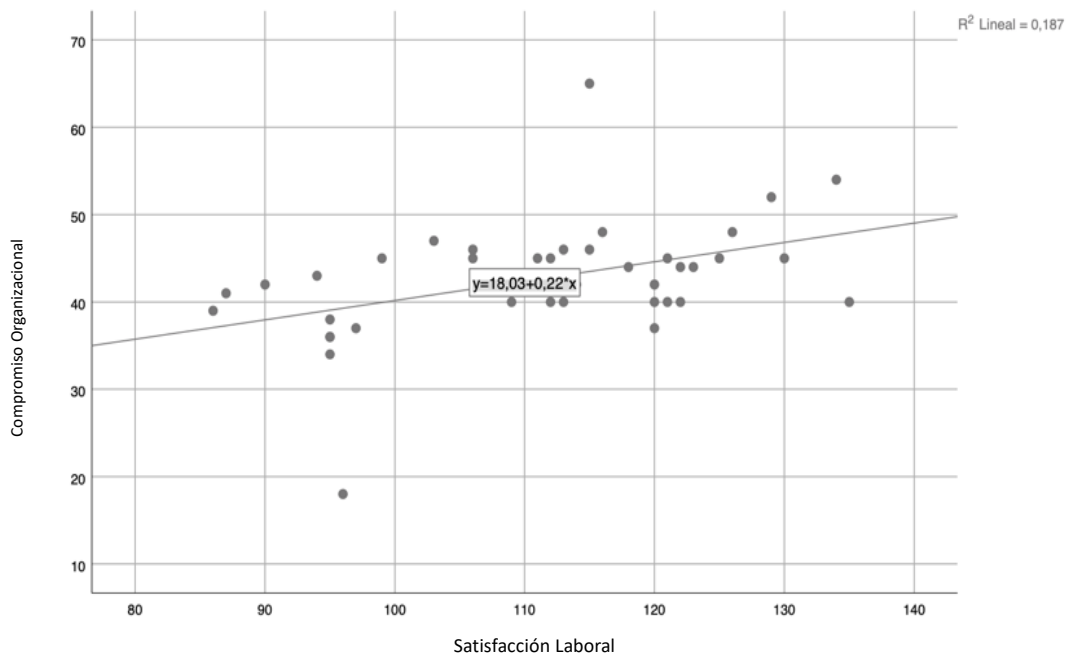
	Compromiso Organizacional	
	Docentes	%
Alto	9	22
Regular	17	41
Bajo	15	37
Total	41	100

Se observó que, de los 41 docentes que calificaron la variable Compromiso Organizacional, el 22% (9) consideraron que tienen un nivel Alto, el 41% (17) se hallan en un nivel Regular y finalmente el 37% (15) en nivel Bajo.

ANÁLISIS CORRELACIONAL

Figura 2

Diagrama de dispersión



El presente diagrama indica una relación lineal directa o positiva entre la Satisfacción laboral y el Compromiso organizacional. La relación lineal entre la variable de Satisfacción Laboral y la dimensión Compromiso afectivo, normativo y finalmente de continuidad se visualiza en anexos.

Contraste de normalidad

H_{o1} : La variable Satisfacción Laboral sigue una distribución normal.

H_{a1} : La variable Satisfacción Laboral no sigue una distribución normal.

H_{o2} : La variable Compromiso Organizacional sigue una distribución normal.

H_{a2} : La variable Compromiso Organizacional no sigue una distribución normal.

H_{o3} : La dimensión Compromiso Afectivo sigue una distribución normal.

H_{a3} : La dimensión Compromiso Afectivo no sigue una distribución normal.

H_{o4} : La dimensión Compromiso Normativo sigue una distribución normal.

H_{a4} : La dimensión Compromiso Normativo no sigue una distribución normal.

H_{o5} : La dimensión Compromiso Continuidad sigue una distribución normal.

H_{a5} : La dimensión Compromiso Continuidad no sigue una distribución normal.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción Laboral	0,965	41	0,000
Compromiso Organizacional	0,866	41	0,000
Compromiso Afectivo	0,639	41	0,000
Compromiso Normativo	0,858	41	0,000
Compromiso Continuidad	0,820	41	0,000

En la Tabla 5 se observa que la variable en estudio, así como las dimensiones de compromiso Afectivo, Normativo y Continuidad presentaron una probabilidad menor del 5% de ocurrencia de normalidad, por lo tanto, se rechaza la H_o y se acepta las hipótesis alternativas, por lo que, en ninguna variable, así como en las dimensiones existe una distribución normal.

Contrastación de relación entre variables y dimensiones

H_{o1} : No existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

H_{a1} : Existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional.

H_{o2} : No existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Afectivo.

H_{a2} : Existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Afectivo.

H_{o3} : No existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Normativo

H_{a3} : Existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Normativo.

H_{o4} : No existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Continuidad.

H_{a4} : Existe relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Continuidad.

Tabla 6

Prueba de correlación

Variables/ Dimensiones	Coefficiente r de Spearman	Sig.
Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional	0,423	0,006
Satisfacción y Dimensión Afectivo	0,578	0,000
Satisfacción y Dimensión Normativo	0,182	0,255
Satisfacción y Dimensión Continuidad	0,198	0,214

El análisis respectivo presentado en la Tabla 6 mostró que se establece una relación entre las variables del actual estudio, así como la variable satisfacción y la dimensión de compromiso afectivo dado que ambos valores 0,006 y 0,000 son menores a 0,05, así mismo al hallar valores de 0,423 y 0,578 respectivamente se puede establecer que ambas correlaciones fueron positivas de nivel medio.

Por otro lado, se logró hallar que el cruce con satisfacción y la dimensión del compromiso normativo al igual que con la dimensión de continuidad obtuvo una probabilidad de certeza de 0,255 y 0,214 lo que indicaría al ser mayores al 0,05 indicarían la no presencia de correlación aceptando las hipótesis alternativas y declinando la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque. Después de la recolección de datos se obtuvo como resultado la presencia de una relación positiva media entre las variables en estudio, con probabilidad de ($p=0.006$) y un coeficiente de Spearman de ($r= 0.423$), tales resultados concuerdan con los hallazgos de Setyo, *et al.* (2020) donde obtuvieron una correlación directa e intensa ($r=0.875$), esto significa que cada vez que aumenta la satisfacción laboral aumenta el compromiso organizacional de los docentes, de la misma manera coinciden con los resultados de Sanjida (2018) en donde ambas variables están positivamente correlacionadas entre sí con un $p<0,01$ y una ($r=0.348$) de Pearson, evidenciando que estas organizaciones cuentan con estímulos que permiten mantener a su personal comprometido y satisfecho.

De igual forma, en su investigación a docentes de la ciudad de Puno, Rosas (2017) obtuvo como resultado la existencia de una correlación directa media entre las variables SL y CO con un coeficiente de Pearson ($r=0.470$) en donde se afirmó que mientras los docentes estén medianamente satisfechos, estos se encontrarán medianamente comprometidos con su organización, coincidiendo de manera similar con los resultados del actual estudio, esto se debe a que fueron realizados dentro de una realidad nacional que presenta debilidades y fortalezas en común, dado que para Vanarse (2019) la satisfacción es uno de los determinantes del compromiso organizacional, pues se produce por factores que el trabajador percibe de su organización (condiciones materiales y físicas, beneficios laborales y remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relaciones con las autoridades, generando un bienestar inmediato, mientras que el compromiso se desarrolla lentamente después que el individuo forma valoraciones más integrales de la organización empleadora.

En relación al primer objetivo específico, se propuso identificar la satisfacción laboral en docentes, lo cual fue logrado gracias a la aplicación de un cuestionario adaptado por la investigadora, que contenía una serie de ítems relacionados a la

realidad de los maestros y sus necesidades, la presente investigación arrojó como efecto que el 27% de los educadores presentan un alto nivel de satisfacción, el 39% regular y el 34% restante bajo esto se debe a circunstancias actuales como el retorno a clases presenciales, la sobre carga de trabajo, el desinterés por la salud emocional y el descuido de la comodidad y el bienestar del trabajador, generando de tal manera predominancia en el nivel regular de satisfacción en el docente, esto también se ve reflejado en los resultados de las dimensiones de la variable, puesto que en condiciones materiales y físicas el 29% posee un rango alto, el 37% regular y el 34% bajo; en la dimensión beneficios laborales y remunerativas, el 29% alto, el 37% regular y el 34% bajo; en políticas administrativas el 17% nivel alto, el 46% regular y el 37% bajo; para relaciones sociales se obtuvo un 10% alto, 53% regular y 37% bajo; en la dimensión desarrollo personal 10% alto, 46% regular y 44% bajo; así mismo para la dimensión desempeño de tareas el 22% obtuvo un nivel alto, 41% regular y 37% bajo; finalmente, relaciones con las autoridades, el 7% alto, 61% regular y 32% bajo, de este modo se evidencia la poca importancia que le dan las organizaciones a la comodidad y a las recompensas que merecen sus trabajadores a pesar del buen desempeño que realizan.

La investigación de Inga y Segura (2019) se relaciona con los resultados hallados en seis de las dimensiones evaluadas en donde predominó el nivel regular de satisfacción, arrojando los siguientes porcentajes: D1(46,2%); D2 (38,5%); D3 (57,7%); D5 (53,8%); D6 (57,7%); D7 (50%) a diferencia de la dimensión de relaciones sociales que presentó un nivel de insatisfacción del 54%. Por otra parte, Pintado (2020) aplicó como instrumentos de recolección de datos los mismos cuestionarios que se usaron en el presente estudio, los resultados obtenidos muestran que el 87% de docentes tienen un nivel regular de satisfacción y el 13% una parcial insatisfacción laboral, ubicando a su muestra en un nivel medianamente satisfecho dentro de su centro de labores, estos resultados concuerdan de modo similar con los obtenidos actualmente.

Así mismo se considera el aporte de Palma (2005) en el que define a la satisfacción laboral como la predisposición frente al trabajo, creado por valores y creencias positivas, los que fueron generados por la rutina y el entorno que lo compone, es por ello que las organizaciones deben ofrecer a sus trabajadores un

espacio que cumpla con sus expectativas y brinde bienestar y comodidad, para lograr esta satisfacción el sustento teórico de Herzberg (1971) menciona que los trabajadores poseen dos grupos de necesidades, unas referidas al medio ambiente físico, llamadas necesidades higiénicas o extrínsecas y otras relacionadas a las necesidades de motivación o intrínsecas, como por ejemplo los logros, la autonomía, reconocimientos recibidos por la entidad. De igual manera, Palma (2005) plantea algunas dimensiones que apuntan a estas necesidades, en primer lugar condiciones materiales o físicas, que son el lugar o espacio donde el trabajador desempeñe su labor además de los materiales que acompañen y aporten a un buen desempeño; Beneficios laborales y/o remunerativos que son los incentivos tanto monetarios como emocionales en recompensa de su trabajo; Políticas administrativas, son las reglas o normas que tiene la organización para lograr ciertas metas; Relaciones sociales, son los vínculos que se crean entre los compañeros de trabajo; Desarrollo personal, es la superación personal que tiene el empleado tanto laboral como personal; Desempeño de tareas, es la aptitud y productividad del colaborador con las actividades diarias que desarrolla dentro de su centro de labores y finalmente la Relación con la autoridad, es el vínculo que tiene el trabajador con su líder o jefe inmediato. En definitiva, para conocer de manera específica la satisfacción de un trabajador es necesario aplicar las dimensiones antes mencionadas, lo que permitirá evaluar un panorama real de la organización en la que los colaboradores desempeñan sus funciones.

Como segundo objetivo específico se pretendió identificar el compromiso organizacional en docentes, obteniendo como resultados que el 22% presenta un alto grado de compromiso, el 41% se encuentran en un grado regular y finalmente el 37% en un grado bajo, por otra parte en los resultados de las dimensiones de la variable se logró demostrar que los docentes en relación a la dimensión de compromiso afectivo cuentan con un 7% de nivel alto, mientras que el 56% nivel regular y el 37% nivel bajo; para la dimensión de compromiso normativo, el 19% indica que se encuentran en un nivel alto, el 44% lo consideran como regular y el 37% bajo; finalmente para la dimensión de compromiso de continuidad, el 10% de los docentes se consideró en el nivel alto, el 53% en el nivel regular y el 37% en nivel bajo, de esta forma se comprende que existe un compromiso regular, tanto en

la variable como es en sus dimensiones, estos resultados son avalados por el estudio de Seid y Negassa (2019) en donde se recogió como resultado un nivel medio de compromiso organizacional por parte del personal académico, según la data considerada para Mínimo = 1.35, Media = 3.24 y Máximo =4.74, indicando la existencia de diversos determinantes que influyen en el personal que no está totalmente comprometido con la institución. Asimismo los resultados del estudio de Zavaleta (2021) también se relacionan con los recopilados en la presente investigación, puesto que los datos de este autor fueron analizados mediante el SPSS arrojaron que el 3% de maestros reflejan un nivel bajo de compromiso, el 53% un nivel medio y el 41% alto, esto sucede porque la organización no ofrece los medios necesarios para mantener al personal de trabajo comprometido y brinda muy poca importancia a la creación de lazos de compromiso y lealtad, olvidando que los trabajadores son agentes de vital importancia y fuente de progreso para la empresa u organización. Por otro lado los resultados del estudio de Quispe y Paucar (2020) no tienen similitud con los resultados que arrojó el estudio de los docentes del nivel inicial en la ciudad de Lambayeque, pues en esta investigación existe un 75% de educadores comprometidos y un 25% no comprometidos, no se encontró docentes indiferentes, esto se deba probablemente a que en esta organización existan factores que permiten que el trabajador sienta un vínculo con su lugar de labores y por ellos se encuentren ubicados en un nivel alto de compromiso, basándose en el aporte conceptual de Meyer y Allen (1997) quienes afirmaron que el compromiso organizacional es un estado psicológico que se caracteriza por la relación positiva entre el empleado y su organización, además permite que el trabajador aporte lo mejor de sí mismo para lograr las metas propuestas como corporación y brindar un servicio de calidad.

En el tercer objetivo específico se determinó la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo en docentes, los datos obtenidos mediante esta investigación señalan que se encontró una relación positiva media con una probabilidad de 0.000 y un valor Rho de Spearman de 0.578 esto se relaciona y coincide a los resultados recopilados del estudio de Argumedo (2021) quien procuró determinar la relación entre la satisfacción laboral (SL) y una de las dimensiones del compromiso organizacional, llamando Compromiso Afectivo (CA),

los resultados presentaron datos muy extensos en donde los dos factores de la satisfacción laboral poseen varios sub factores, es así que uno por uno es relacionado con la dimensión afectiva, después de un largo análisis se obtuvo como resultado una relación positiva media entre la mayoría de los factores motivacionales e higiénicos de la SL y el CA.

De igual forma ocurre en la investigación de Domínguez (2017) donde su muestra reflejó la presencia de una correlación directa media entre SL y compromiso afectivo (R de Pearson=0,631), estos resultados se relacionan con el estudio actual donde existe un vínculo entre la variable y una de las dimensiones, esto se debe a que los empleados poseen un acuerdo formal con la organización en donde prevalece una relación de involucramiento con la institución por motivos emocionales de apego y cariño al centro de trabajo y sus miembros, las relaciones sociales son un factor que demanda de muchos sentimientos y si este es idóneo, el trabajador se sentirá conectado y relacionado con su organización, forjando de tal manera un compromiso (Meyer y Allen,1997). Además, Salvador y Sánchez (2018) mencionan que los empleados comprometidos afectivamente tienen poca intención de abandonar su lugar de trabajo y están dispuestos a proporcionar un esfuerzo adicional para la productividad y mejora de la empresa, siendo considerados trabajadores incondicionales y permanentes dentro de la organización.

Como cuarto objetivo específico se determinó la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad en docentes, pero no se logró obtener una relación debido a que los resultados arrojaron una significancia de $0,255 > 0,05$ y un Rho de Spearman de 0.182, este panorama coincide con los de Domínguez (2017) el cual obtuvo como resultado una correlación positiva entre las variables SL y CO, no obstante entre satisfacción y compromiso de continuidad sus resultados arrojaron la no existencia de correlación, reflejados en los siguientes valores: R de Pearson = 0.159 ($p < 0.05$), de esta manera se reconoció que los docentes no se comprometen con la organización a pesar de todo el tiempo invertido en sus centro de labores y de los beneficios que han podido obtener durante sus años de trabajo, careciendo de compromiso y lealtad.

Por el contrario Espiritu (2020) en su investigación obtuvo como resultado una correlación positiva moderada con una significancia de 0.000 y un $Rho=0.501$ de Spearman, siendo este resultado totalmente opuesto a la realidad del presente estudio y probablemente se deba a lo que mencionaron Meyer y Allen (1997) sobre esta dimensión de compromiso, la cual se crea a raíz de la necesidad que el trabajador siente en relación al tiempo que ha invertido en la organización, considerando los costos financieros, físicos, psicológicos y beneficios que la empresa puede brindarle al trabajador, siendo de vital importancia lo que se ha logrado obtener durante una larga temporada trabajando.

Para el quinto y último objetivo se procuró determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo en docentes, la igual que el objetivo anterior no se encontró relación entre la variable y la dimensión, esto se afirma a que los resultados otorgaron una significancia de $0.214 > 0,05$ y una probabilidad de 0.198, en efecto esto se debe a la falta de reciprocidad por parte del trabajador hacia su institución, examinando nuevas oportunidades laborales. Discrepando con los resultados obtenidos por Domínguez (2017), en donde los docentes de su muestra reflejaron la existencia de una correlación directa media con un ($r=0.697$), al igual que en el estudio de Espiritu (2020) donde se encontró una correlación moderada con una significancia de 0.000. y un $Rho=0.407$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo.

Esta realidad se produce porque los empleados sienten el deber de continuar en la organización a causa del buen trato y los beneficios que recibió de esta (Meyer y Allen, 1997). En el caso del presente estudio los maestros no relacionan su satisfacción con este compromiso, esto se interpreta como que los educadores no poseen la obligación o el sentimiento de retribuir o agradecer todo lo recibido por la organización, probablemente no poseen esta sensación de mantenerse en un solo lugar y tienen la necesidad de explorar otras opciones a pesar de que cuenten con un trabajo que les ofrece muchos beneficios o quizás estos no son suficientes para comprometerse con la organización puesto que el educador cuenta con expectativas altas y pretende mantenerse en un lugar donde valoren en demasía su labor.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció una relación lineal positiva media entre Satisfacción laboral y Compromiso organizacional de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.423, con una significancia de 0,006 menor a 0,05.
2. Se identificó el nivel de la satisfacción laboral de docentes concentrándose el mayor porcentaje en el nivel regular con un 39% y en los próximos niveles un 27% en Alto y 34% Bajo.
3. Se identificó el nivel de compromiso organizacional de docentes, encontrándose un fuerte porcentaje en la valoración regular con un 41%, Alto 22% y Bajo 37%.
4. Se detectó la existencia de una correlación lineal positiva media dando al valor de $Rho=0.578$ entre la entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional.
5. No se encontró una correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional debido a que el programa estadístico arrojó un $Rho=0.182$ con una significancia de $0.255 < 0.05$.
6. No se encontró una correlación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional debido a que el programa estadístico arrojó un $Rho=0.198$ con una significancia de $0.214 < 0.05$.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al Ministerio de Educación, se recomienda invertir en futuros estudios para conocer la satisfacción de sus maestros, buscando de tal manera se comprometan y esto se refleje en su trabajo, obteniendo así un mayor porcentaje de estudiantes que poseen las competencias que establece la educación básica regular.
2. A los docentes, expresar de manera libre y sin miedo las necesidades que existen en la organización para que de esa manera se conozca la realidad actual de los docentes además los líderes pedagógicos puedan tomen medidas para satisfacerlas.
3. Al director, brindar al personal de la organización muestras de valoración que ayuden a generar compromiso y disposición con su trabajo; además motivar al docente a que participe frecuentemente en temas no solo pedagógicos sino también administrativos, de tal manera que el docente sienta que sus aportes conducirán a lograr el éxito institucional.
4. Al director, generar mayores espacios de integración entre los docentes, donde prime la preocupación por sus necesidades y bienestar en conjunto, para que de esta manera se establezca entre ellos lazos afectivos de amistad y apoyo mutuo.
5. Al director, generar grupos de interaprendizaje en donde los maestros con más años de trabajo orienten a los nuevos y aprendan de las experiencias, así los maestros con más años sientan que aún son importantes y que deben mantenerse en la institución no solo por el tiempo invertido, si no por lo que ellos pueden ofrecer.
6. Al director, brindar salario emocional a sus trabajadores (capacitaciones, premios al mejor trabajador, tiempo libre, espacios de distracción, recreación y desestrés, entre otras) de esta manera se incrementará el gusto de pertenecer a la organización para que el trabajador no se mantenga solo por obligación moral.

REFERENCIAS

- Arias, L., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la Investigación*. Enfoques Consulting Eirl. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación a los estudios de posgrado*. Editorial de la Universidad Internacional del Ecuador <https://www.uide.edu.ec/investigacion/publicaciones/>
- Agarwal, P. (2018). The influence of work motivation and job satisfaction on teachers' organizational commitment: analyzing the mediating role of job satisfaction. *Skyline Business Journal*, 14(1), 1-11. <https://www.skylineuniversity.ac.ae/images/pdf/sbj/2018/SBJ1.pdf>
- Akoto, M., & Allida, D. (2018). *Relationship of School Climate and Organizational Teachers' Commitment: School Climate and Teachers Commitment*. Scholar's Press.
- Argumedo, A. (2021). *Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operativo del área de costura de una empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú*. [Tesis de maestría, Universidad de San Martín de Porres] Repositorio Institucional. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/8381/argumedo_hadp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aydin, A., Sarier, Y., & Uysal, S. (2017). The effect of leadership styles of school principals on organizational commitment and job satisfaction. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 13(2), 806-811. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1017309.pdf>
- Baena, G. (2018). *Metodología de la investigación. 3ra Edición*. México: Editorial Patria S.A. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia_de_la_investigacion.pdf

- Baksi , R., Nath, S., & Mazumder, R. (2020). Antecedents and consequences of organizational commitment in school education sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 716-735. <https://doi.org/10.1108/IJOA-06-2017-1183>
- Becerra, A. (2022). *Compromiso organizacional, satisfacción laboral y deserción laboral en los profesionales de Educación de las Asociaciones Educativas Adventistas del Perú*. [Tesis doctoral, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5389/Angel_Tesis_Doctor_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición ed. Colombia: Pearson Education <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Candelario, L., Tindown,D., Mendezabal, M & Quilang, P. (2020). Organisational commitment and job satisfaction among government employees. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. https://www.researchgate.net/publication/344447018_Organisational_Commitment_and_Job_Satisfaction_among_Government_Employees
- Cernas, D., Mercado, P., & León F. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de Medición entre México y Estados Unidos. *Contaduría y Administración* 63 (2) 1-23 <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.986>
- Chiang, Margarita. & Candia, Francisca. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Consejo Universitario. (2021). *Código de ética en investigación de la Universidad César Vallejo*. <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-cesar-vallejo/tecnicas-e-instrumentos-para-la-investigacion/anexo-01-rcun00340-2021-ucv-actualizacion-codigo-de-etica/25236211>

- Cortes, D., Campana, N., Huayama, N., & Aranda, J. (2021). Job satisfaction and burnout syndrome in teachers during confinement due to the COVID-19 pandemic. *Purposes and Representations*, 9(3). <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n3.812>.
- Domínguez, M. (2017). *Estudio de la Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional. Caso: Centro Educativo Integral Particular Hernán Malo González*. [Tesis pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador] [http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14512/DISERTACION MARGARITA DOMINGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14512/DISERTACION%20MARGARITA%20DOMINGUEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959–977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Duche, A., Gutiérrez, O., & Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos, *Revista pedagógica Conrado*, 15 (70), 15-24. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es
- Edel, R. García & A. Casiano R. (2007) *Clima y Compromiso Organizacional*. Vol. I, (4-105) https://www.researchgate.net/publication/299134186_Clima_y_compromiso_organizacional_I
- Eliyana, A., Ma'arif, S., & Muzakki (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*. <https://doi.org/10.1016/j.iemeen.2019.05.001>

- Espinosa, A., & Toscano, J. (2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Revista universitaria de administración Nova Rua*. Volumen 12. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768>
- Espíritu, Z. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45114>
- Estrada, E., & Gallegos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la amazonía peruana. *Red Ibeoramericana de Innovación y Conocimiento Científico*, 6(1), 65-82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585865900006>
- Fernández, A., & Gonzáles, X. (2018). Satisfaction degree of English teachers of Preschool and Primary Education in the Principality of Asturias. *Electronic Magazine of the University of Oviedo*, 47(4), 463-470. <https://doi.org/10.17811/rifie.47.4.2018.463-470>
- Fernandez, V. (2013). *Nuevas investigaciones sobre la gestión de la empresa familiar en España*. Lulu Enterprises. <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/19026/176-468-3-PB.pdf;jsessionid=0F175060E895D9F76F90BE351B579E1F?sequence=3>
- Giraldo, M., La Serna, A., Parra, C., De Castro, A & García, M. (2018). *Una aproximación a la metodología de investigación en las ciencias sociales*. Editorial Universitaria. <https://issuu.com/utnuniversity/docs/una-aproximacion-a-la-metologia-a-d>
- Gómez, H. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXPe4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es - v=onepage&q&f=false>
- Herzberg F. (1966). *Work and the nature of man*. Publisher World Pub. Co. https://openlibrary.org/books/OL5953799M/Work_and_the_nature_of_man

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.) México: Mc Graw Hill Education.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hettiararchchi, H., & Jayarathna, S. (2017). The effect of Employee Work Related Attitudes on Employee Job Performance: A Study of Tertiary and Vocational Education Sector in Sri Lanka. *Journal of Business and Management*, 16(4), 74-83. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue4/Version-4/J016447483.pdf>
- Illanes, P. (2018). *El sistema empresa, una visión integral de la administración*. Industrias Gráficas 3F, SA.
<https://apuntescipolula.files.wordpress.com/2018/02/pablo-illanes-el-sistema-empresa.pdf>
- Inga, G., & Segura, E. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las instituciones educativas secundarias Mater Admirabilis y Nicolás la Torre del distrito de José Leonardo Ortiz*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5656>
- León, H., Navarro, E., Meléndez, L., Salazar, T., Yuncor, N & Mau, E. (2021). Job satisfaction factors in secondary school teachers public and private institutions in a Peruvian Region. *Revista chipriota de ciencias de la educación*. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i6.6566>
- Ludeña, D., & Díaz, I. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato “Carmen Mora de Encalada”, del Cantón Pasaje Provincia el Oro en el periodo lectivo 2018 – 2019. *Revista Científica de UCES*. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5752>
- Marquina, C. (2018). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima. *Rev Científica*, 6(1), 32-42.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17162/rccs.v6i1.998>

- Meyer, J., & Allen, N. (2005). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*. Sage Publications.
<https://books.google.com.cu/books?id=jn4VFpFJ2qQC&printsec=copyright-v=onepage&q&f=false>
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe* (LC/G.2681-P/Rev.3), Santiago. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Willagomez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis*. Ediciones de la Universidad de Bogotá. <https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigacioc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redaccioc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Ruiz, C. (2018). Empowerment, stress vulnerability and burnout among Portuguese nursing staff. *Ciênc. saúde colet*, 23(1). <https://doi.org/10.1590/1413-81232018231.15522015>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Editorial CARTOLAN EIRL. <https://www.soniapalmacarrillo.com/>
- Paz, J., Huamán, S., & Tarrillo, J. (2020). Endo marketing, organizational commitment, and work satisfaction of the collaborators in the Educational Association. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 108-125. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 10(20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

- Perotomode, V., & Bello, S. (2018). Analysis of Teachers' Commitment and Dimensions of Organizational Commitment in Edo State Public Secondary Schools. *Journal of Educational and Social Research*, 8(3), 87-92. <https://www.richtmann.org/journal/index.php/jesr/article/view/10320>
- Pintado, M. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables-FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio Institucional. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6834/PintadoDamián, Mónica del Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6834/PintadoDamián,Mónica%20del%20Pilar.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Polat, D. D. & İskender, M. (2018). Exploring Teachers' Resilience in Relation to Job Satisfaction, Burnout, Organizational Commitment and Perception of Organizational Climate. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 5 (3), 1-13. <https://doi.org/10.17220/ijpes.2018.03.001>
- Quispe, R., & Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso. *Redalyc*, 10(2). <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=467662252006>
- Ramírez, M. (2017). Prevalencia del síndrome de burnout y la asociación con variables sociodemográficas y laborales en una provincia de Ecuador. *Revista INFAD de Psicología*, 4(1), 241. <https://revista.infad.eu/index.php/IJODAEPA/article/view/1053> - :-~
- Rao, G., & Gorfie, G. (2017). The relationship between job Satisfaction and Organizational Commitment of Academic Staffs: A study of selected Ethiopian Public Universities. *International Journal in Management & Social Science*, 5(2), 161-175. https://www.academia.edu/38585519/The_Relationship_between_Job_Satisfaction_and_Organizational_Commitment_of_Academic_Staffs_A_study_of_selected_Ethiopian_Public_Universities

- Robbins, S., Judge, T., & Estrada, R. (2017). *Comportamiento organizacional*. Hall Prentice.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/RO_BBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Revista Universidad y Sociedad*, 12 (1), 141-149.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100141&lng=es&tlng=es.
- Rodríguez, A., & Raga, V. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 17(2), 117-142.
<https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Rosas, N. (2017). Satisfacción Laboral e Incidencia en el Compromiso Organizacional de Docentes de Centros de Educación Básica Alternativa del Ciclo Avanzado de la Región Puno. *Revista Científica Investigación Andina*.
http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2763/VOL17N1%282017%29_2.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Salvador, E., & Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas - Journal of High Andean Research*, 20(1), 115-124.
<https://dx.doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Sánchez, H., & García, M. (2020). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://doi.org/10.22517/23447214.11471>
- Sanjida, L. (2019). Impact of job satisfaction and organizational commitment on performance of private bank employees in Bangladesh. *The USV annals of economics and public administration*, 19(2). 112-123.
<http://www.annals.seap.usv.ro/index.php/annals/article/view/1172/985>

- Seid, E., & Negassa, D. (2019). Employees' Organizational Commitment in Higher Educational Setting. *Researchgate*, 1-21. [doi:10.20944/preprints201904.0029.v1](https://doi.org/10.20944/preprints201904.0029.v1)
- Setyo, B., Wullur, M., & Werang, B. (2020). Job satisfaction and organizational commitment among Merauke Catholic elementary school teachers. *Journal of Education and Learning*. 14(4), 575-581. [doi:10.11591/edulearn.v14i4.17140](https://doi.org/10.11591/edulearn.v14i4.17140)
- Shah, F., Idrees, F., Imam, A., Khan, T., & Mariyam, A. (2017). Impact of job satisfaction on organizational commitment in IT sector employees of Pakistan. *Applied Environment Biol Sci*.
- Sironi, E. (2019). Job satisfaction as a determinant of employees' optimal well-being in an instrumental variable approach. *Springer link*. <https://doi.org/10.1007/s11135-019-00835-3>
- Tamayo, M. (2017). *El Proceso De Investigacion Cientifica*. México: Limusa S.A. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- Treviño, R., & Lopez, J. (2022). Critical factors in job satisfaction, organizational commitment, and burnout in teachers from Mexico. *Información tecnológica*, 33(2). <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- UNICEF. (2020). Oficina del Ombudsman para los Fondos y Programas de las Naciones Unidas: Informe Anual 2020. *Unicef*, 1-26. <https://www.unicef.org/chile/comunicados-prensa/10-recomendaciones-para-el-retorno-clases-en-2021>
- Valero, V., Vilca, G. & Coapaza, M. (2021). Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de Espinar. *Puriq Revista de Investigación científica*, 4(1), 4-13. <https://doi.org/10.37073/puriq.4.1.190>
- Vanarse, R. (2019) *Organizational commitment and job satisfaction*. Empyreal Publishing House. <https://www.editedbook.in/pdf/dr-renuka-vanarse.pdf>

Werther, W., & Davis, K. (2017). *Human resource administration, human capital management*. McGraw Hill Interamericana.

Wei , Y., Wang , L., Tan, L., Li , Q., & Zhou, D. (2021). Occupational commitment of Chinese kindergarten teachers during the Covid-19 pandemic: predictions of anti-epidemic action, income reduction, and career confidence. *Early Child. Educ.*, 49, 1031–1045. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01232-y>

Zavaleta, N. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio institucional. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6490>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en docentes de Instituciones Educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.					
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	
¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque?	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.	Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso Organizacional en docentes de Instituciones Educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque	Variable 1: Satisfacción Laboral	-Condiciones Físicas y/o Materiales -Beneficios Laborales y/o Remunerativos -Políticas Administrativas -Relaciones Sociales -Desarrollo Personal -Desempeño de Tareas -Relación con la Autoridad	
	OE1				
	Identificar la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque				
	OE2		Identificar el compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque	Variable 2: Compromiso Organizacional	-Compromiso afectivo (deseo) -Compromiso de permanencia (necesidad) -Compromiso normativo (obligación)
	OE3				
	Determinar la relación entre la satisfacción laboral con la dimensión compromiso afectivo en docentes del nivel inicial en la ciudad de Lambayeque				
OE4	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de permanencia en docentes del nivel inicial en la ciudad de Lambayeque.				
OE5	Determinar la relación entre satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo en docentes del nivel inicial en la ciudad de Lambayeque.				

Anexo 2: Operacionalización de la variable gestión de la información

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/ Instr.
Variable 1: Satisfacción laboral			Condiciones Físicas y/o Materiales	Materiales	-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.	Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Encuesta / Cuestionario
				Lugar físico	-El ambiente físico de la institución es agradable. -La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura.		
				Distribución de infraestructura	-La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible. -Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.		
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Remuneraciones	-El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan los trabajadores. -La institución no reconoce el pago de horas extras.		
				Reconocimientos	-El sueldo ofrecido por la institución es bastante bueno. -La institución considera en sus remuneraciones el sueldo emocional (Recompensas no monetarias).		
			Políticas Administrativas	Reglas o lineamientos de la organización.	-Se percibe por parte de la institución mal trato hacia el trabajador. -Existe una sensación de explotación laboral en la institución. -El horario de trabajo asignado, no es flexible.		
				Horarios laborales	-Existe recarga laboral en la institución. -El horario laboral le permite al trabajador desempeñar otras actividades fuera de la institución.		
Relaciones Sociales	Vínculos con sus compañeros de trabajo	-El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones. -El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución. - La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo - Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.					
Desarrollo Personal	Actividades que aporten a su desarrollo individual	-Las funciones que el trabajador desempeña en la institución se relacionan con su profesión. -La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización personal. -El trabajador se siente orgulloso de los resultados que se obtienen con la realización de su trabajo.					
	Desarrollo profesional	-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización profesional. -Trabajar en esta institución genera un estancamiento personal y profesional. -Le genera estrés o ansiedad la labor que desempeña el trabajador.					

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

Operacionalización de la variable toma de decisiones

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Téc/ Instr.
Variable 2: Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997) afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por la relación entre el empleado y su organización, la cual resulta afectar la decisión de continuar o abandonar la organización.	Para medir esta segunda variable se tendrá en cuenta las 3 dimensiones que forman parte el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> - Lazos emocionales - Apego emocional - Satisfacción de las necesidades 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución. - La institución tiene un gran significado personal para el trabajador. - El trabajador se siente parte de la familia institucional. - Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución. - El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella. - El trabajador sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución. 		
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> - Lealtad - Obligaciones con la organización - Cumplimientos de normas o políticas de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador cree que no es correcto dejar en este momento la institución donde labora. - Una de las principales razones por las que el trabajador continúa en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella. - El trabajador sentiría culpa si dejara ahora mismo la institución, considerando todo lo que le ha ofrecido. - Esta institución merece la lealtad del trabajador - El trabajador no abandona la institución porque siente una obligación con todo el equipo de trabajo - El trabajador cree que le debe mucho a esta institución. 	Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Encuesta / Cuestionario
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> - Costos Financieros - Costos Físicos - Costos Psicológicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece. - El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar. - Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente. - Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo. - Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad. - Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución. 		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

I. Ficha técnica del instrumento de investigación:

Ficha técnica de Satisfacción Laboral

Nombre: Cuestionario de Satisfacción Laboral

Autora: Angela Graus Garboza

Lugar: Lambayeque - Perú

Año: 2022

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Edades de aplicación: Adultos de 18 a más

Número de ítems: 36 ítems

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Ámbito de aplicación: Sujetos adultos.

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

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

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

ESCALA DE VALORACION DE "SATISFACCIÓN LABORAL" SEGÚN FACTORES

Satisfacción Laboral	Factores							P.T. (36)
	I (5)	II (4)	III (5)	IV (4)	V (6)	VI (6)	VII (6)	
Alto	20-25	13-20	15-25	14-20	23-30	23-30	21-30	121-180
Regular	16-19	11-12	13-14	12-13	19-22	17-20	19-20	107-120
Bajo	5-15	4-10	5-12	4-11	6-18	6-16	6-18	36-106

Finalidad: Conocer el nivel de satisfacción laboral que presentan los individuos que trabajan en instituciones educativas de acuerdo a los factores: Condiciones físicas y

materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas.

Estructuración:

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

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

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

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

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

- Se percibe por parte de la institución mal trato hacia el trabajador.
- Existe una sensación de explotación laboral en la institución.
- El horario de trabajo asignado, no es flexible.

-Existe recarga laboral en la institución.

-El horario laboral le permite al trabajador desempeñar otras actividades fuera de la institución.

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

-El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones.

-El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución.

- La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo.

- Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ficha Técnica de Compromiso Organizacional

Nombre del Test: Cuestionario de Compromiso Organizacional.

Autora: Angela Graus Garboza

Procedencia: Lambayeque – Perú

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Edades de aplicación: Adultos de 18 a más

Número de ítems: 18 ítems

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Ámbito de aplicación: Sujetos adultos.

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

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

ESCALA DE VALORACIÓN DEL CUESTIONARIO "COMPROMISO ORGANIZACIONAL" SEGÚN DIMENSIONES

Satisfacción Laboral	DIMENSIONES			P.T. (18)
	APECTIVO (Deseo) (6)	NORMATIVO (Deber) (6)	CONTINUIDAD (Necesidad) (6)	
Alto	16-30	16-30	16-30	46-90
Regular	15	15	15	41-45
Bajo	6-14	6-14	6-14	18-40

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

Estructuración: 3 componentes (Consta de 18 ítems)

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

-El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución.

- La institución tiene un gran significado personal para el trabajador.

- El trabajador se siente parte de la familia institucional.
- Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución.
- El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella.
- El trabajador sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.

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

- El trabajador cree que no es correcto dejar en este momento la institución donde labora.
- Una de las principales razones por las que el trabajador continúa en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.
- El trabajador sentiría culpa si dejara ahora mismo la institución, considerando todo lo que le ha ofrecido.
- Esta institución merece la lealtad del trabajador
- El trabajador no abandona la institución porque siente una obligación con todo el equipo de trabajo.
- El trabajador cree que le debe mucho a esta institución.

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

- Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece.
- El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar.
- Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.

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

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

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

II. Manual de un instrumento de investigación:

Manual del Instrumento Compromiso Organizacional

Escala tipo: Likert

Respuestas: No existen respuestas buenas ni malas

Administración: Individual o colectiva

Tiempo: Aproximadamente 20 min.

Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

Edad: 17 en adelante

Datos normativos: Maestras del nivel inicial de instituciones educativas estatales de la zona urbanas Lambayeque

Descripción de la Aplicación

Al momento de la aplicación se les presentara a los evaluados algunos enunciados cerrados, los cuales tendrán que responder indicando la alternativa que mejor adecue a su sentimiento hacia la organización. Así mismo se les brindara un ejemplo para asegurarnos que los evaluados hayan entendido la consigna.

Descripción de las normas de Calificación

Se obtendrá el puntaje final sumar los puntajes alcanzados en la respuesta de cada ítem.

Los puntajes que se asignan como sigue:

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

III. Instrumento en sí (batería de preguntas, ítems, estímulos)

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Indicaciones:

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

La escala de cinco puntos es la siguiente:

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

ITEMS	ETD	ED	NA	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.					
2. El ambiente físico de la institución es agradable.					
3. La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura.					
4. La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible.					
5. Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.					

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

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

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

Muchas Gracias.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Indicaciones:

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

La escala de cinco puntos es la siguiente:

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

ITEMS	ETD	ED	NA	D	TD
1. El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución.					
2. La institución tiene un gran significado personal para el trabajador.					
3. El trabajador se siente parte de la familia institucional.					
4. Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución.					
5. El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella.					

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

<p>15. Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.</p>					
<p>16. -Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo.</p>					
<p>17. -Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad.</p>					
<p>18. -Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución.</p>					

Muchas Gracias.

Anexo 4: Validación de Jueces de los instrumentos

JUEZ 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 21 de octubre del 2022

Mg. Patricia Mathews Jacobo

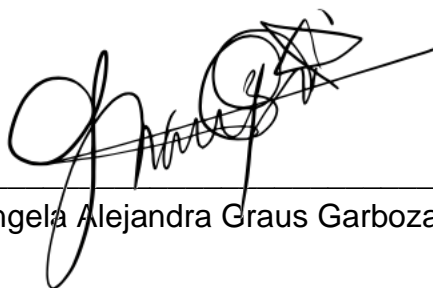
Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionada para evaluar el instrumento “Cuestionario de Satisfacción laboral” elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha técnica del instrumento.
- Instrumento de recolección de información
- Ficha de validación de juicio de expertos.
- Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Angela Alejandra Graus Garboza

Ficha de Validación de Juicio de expertos: Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción laboral.	Palma (2005), define la satisfacción laboral como la predisposición frente al trabajo, fundamentado en valores y creencias positivas, los cuales fueron generados por la rutina laboral y el entorno que lo compone	Para medir esta primera variable se tendrá en cuenta las 7 dimensiones que forman parte de la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005)	Condiciones físicas y/o materiales	-Estructura -Materiales -Lugar físico -Distribución de infraestructura	-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.	Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					-El ambiente físico de la institución es agradable.		4	4	4	
					-La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura.		4	4	4	
					-La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible.		4	4	4	
					-Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.		4	4	4	
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneraciones Reconocimientos -Aumentos de sueldos	-El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan los trabajadores.		4	4	4	
					-La institución no reconoce el pago de horas extras.		4	4	4	
					-El sueldo ofrecido por la institución es bastante bueno.		4	4	4	
					-La institución considera en sus remuneraciones el sueldo emocional (Recompensas no monetarias).		4	4	4	
			Políticas administrativas	-Reglas o lineamientos de la organización. -Horarios laborales -Comodidad del colaborador	-Se percibe por parte de la institución mal trato hacia el trabajador.		4	4	4	
					-Existe una sensación de explotación laboral en la institución.		4	4	4	
					-El horario de trabajo asignado, no es flexible.		4	4	4	
					-Existe recarga laboral en la institución.		4	4	4	
			Relaciones sociales	-Vínculos con sus compañeros de trabajo -Respeto de las funciones -Apoyo moral	-El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones.		4	4	4	
					-El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución.		4	4	4	
					- La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo.		4	4	4	
					- Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.		4	4	4	
			Desarrollo Personal	-Actividades que aporten a su desarrollo individual -Desarrollo profesional	-Las funciones que el trabajador desempeña en la institución se relacionan con su profesión.		4	4	4	
					-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización personal.		4	4	4	
					-El trabajador se siente orgulloso de los resultados que se obtienen con la realización de su trabajo.		4	4	4	
-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización profesional.	4	4			4					
-Trabajar en esta institución genera un estancamiento personal y profesional.	4	4			4					
-Le genera estrés y ansiedad la labor que desempeña el trabajador.	4	4	4							

	Desempeño de Tareas	-Esfuerzo -Realización -Equidad	-La tarea que desempeña el trabajador en la institución es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
			-La labor que realiza el trabajador es realmente útil para la institución.	4	4	4	
			-La tarea que realiza el trabajador es considerada como algo sin importancia.	4	4	4	
			-La labor que desarrolla el trabajador es solo por cumplir.	4	4	4	
			-Al trabajador le gusta la función que realizan en la institución.	4	4	4	
			-El trabajador se siente identificado(a) con la tarea que realiza dentro de la institución.	4	4	4	
	Relación con la Autoridad	-Trato con los jefes -Trato con los compañeros	-Los directivos son amables con el personal de la institución.	4	4	4	
			-Es grata la disposición de los directivos cuando el trabajador les plantea algunas consultas sobre el trabajo que desempeña.	4	4	4	
			-Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
			-Es cordial la relación directivos-trabajador de la institución.	4	4	4	
			-Los directivos de la institución dialogan muy poco con los trabajadores.	4	4	4	
			-Los directivos valoran el esfuerzo y dedicación de los trabajadores.	4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el cuestionario y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio liderazgo distribuido, procedo a confirmar su validez de contenido



Firma

Mg. Patricia Mathews Jacobo

Maestra de vocación, magíster en Educación con mención docencia y gestión educativa, actualmente labora como docente en la Universidad Cesar Vallejo – Lima.

JUEZ 1

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 21 de octubre del 2022

Mg. Patricia Mathews Jacobo

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionada para evaluar el instrumento “Cuestionario de Compromiso organizacional” elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha técnica del instrumento.
- Instrumento de recolección de información
- Ficha de validación de juicio de expertos.

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Angela Alejandra Graus Garboza

Ficha de Validación de Juicio de expertos: Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997) afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por la relación entre el empleado y su organización, la cual resulta afectar la decisión de continuar o abandonar la organización.	Para medir esta segunda variable se tendrá en cuenta las 3 dimensiones que forman parte el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)	Compromiso afectivo	-Lazos emocionales -Apego emocional -Satisfacción de las necesidades -Expectativas o espacio psicológico	-El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución.	Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					- La institución tiene un gran significado personal para el trabajador.		4	4	4	
					-El trabajador se siente parte de la familia institucional.		4	4	4	
					-Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución.		4	4	4	
					-El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella.		4	4	4	
					-El trabajador sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.		4	4	4	
			Compromiso normativo	-Retribuciones -Lealtad -Obligaciones con la organización -Cumplimientos de normas o políticas de trabajo	-El trabajador cree que no es correcto dejar en este momento la institución donde labora.		4	4	4	
					-Una de las principales razones por las que el trabajador continúa en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.		4	4	4	
					-El trabajador sentiría culpa si dejara ahora mismo la institución, considerando todo lo que le ha ofrecido.		4	4	4	
					-Esta institución merece la lealtad del trabajador		4	4	4	
					-El trabajador no abandona la institución porque siente una obligación con todo el equipo de trabajo.		4	4	4	
					-El trabajador cree que le debe mucho a esta institución.		4	4	4	
			Compromiso de continuidad	-Costos Financieros -Costos Físicos -Costos psicológicos	-Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece.		4	4	4	
					-El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar.		4	4	4	
					-Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.		4	4	4	
					-Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo.		4	4	4	
					-Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad.		4	4	4	
					-Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución.		4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el cuestionario y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio liderazgo distribuido, procedo a confirmar su validez de contenido



Firma

Mg. Patricia Mathews Jacobo

Maestra de vocación, magister en Educación con mención docencia y gestión educativa, actualmente labora como docente en la Universidad Cesar Vallejo – Lima.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	MATHEWS JACOBO
Nombres	PATRICIA CATHERINE
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17910516

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	ORBEGOSO VENEGAS BRIJALDO SIGIFREDO
Secretario General	SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Decano	MOYA RONDO RAFAEL MARTIN

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA
Fecha de Expedición	23/12/2013
Resolución/Acta	1600-2013-UCV
Diploma	A1652154
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975374

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/11/2022 13:30:07-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

JUEZ 2

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 21 de octubre del 2022

Dra. Yliana Alvarado Castillo.

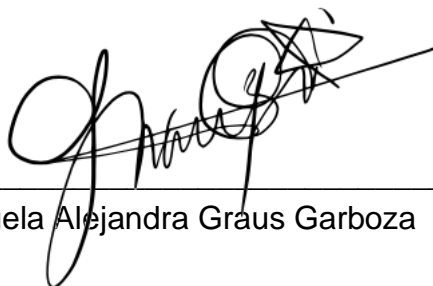
Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionada para evaluar el instrumento “Cuestionario de Satisfacción laboral” elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha técnica del instrumento.
- Instrumento de recolección de información
- Ficha de validación de juicio de expertos.
- Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Angela Alejandra Graus Garboza

Ficha de Validación de Juicio de expertos: Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción laboral.	Palma (2005), define la satisfacción laboral como la predisposición frente al trabajo, fundamentado en valores y creencias positivas, los cuales fueron generados por la rutina laboral y el entorno que lo compone	Para medir esta primera variable se tendrá en cuenta las 7 dimensiones que forman parte de la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005)	Condiciones físicas y/o materiales	-Estructura -Materiales -Lugar físico -Distribución de infraestructura	-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.	Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					-El ambiente físico de la institución es agradable.		4	4	4	
					-La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura.		4	4	4	
					-La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible.		4	4	4	
					-Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.		4	4	4	
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneraciones Reconocimientos -Aumentos de sueldos	-El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan los trabajadores.		4	4	4	
					-La institución no reconoce el pago de horas extras.		4	4	4	
					-El sueldo ofrecido por la institución es bastante bueno.		4	4	4	
					-La institución considera en sus remuneraciones el sueldo emocional (Recompensas no monetarias).		4	4	4	
			Políticas administrativas	-Reglas o lineamientos de la organización. -Horarios laborales -Comodidad del colaborador	-Se percibe por parte de la institución mal trato hacia el trabajador.		4	4	4	
					-Existe una sensación de explotación laboral en la institución.		4	4	4	
					-El horario de trabajo asignado, no es flexible.		4	4	4	
					-Existe recarga laboral en la institución.		4	4	4	
			Relaciones sociales	-Vínculos con sus compañeros de trabajo -Respeto de las funciones -Apoyo moral	-El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones.		4	4	4	
					-El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución.		4	4	4	
					- La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo.		4	4	4	
					- Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.		4	4	4	
			Desarrollo Personal	-Actividades que aporten a su desarrollo individual -Desarrollo profesional	-Las funciones que el trabajador desempeña en la institución se relacionan con su profesión.		4	4	4	
					-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización personal.		4	4	4	
					-El trabajador se siente orgulloso de los resultados que se obtienen con la realización de su trabajo.		4	4	4	
-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización profesional.	4	4			4					
-Trabajar en esta institución genera un estancamiento personal y profesional.	4	4			4					
-Le genera estrés y ansiedad la labor que desempeña el trabajador.	4	4	4							

	Desempeño de Tareas	-Esfuerzo -Realización -Equidad	-La tarea que desempeña el trabajador en la institución es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
			-La labor que realiza el trabajador es realmente útil para la institución.	4	4	4	
			-La tarea que realiza el trabajador es considerada como algo sin importancia.	4	4	4	
			-La labor que desarrolla el trabajador es solo por cumplir.	4	4	4	
			-Al trabajador le gusta la función que realizan en la institución.	4	4	4	
			-El trabajador se siente identificado(a) con la tarea que realiza dentro de la institución.	4	4	4	
	Relación con la Autoridad	-Trato con los jefes -Trato con los compañeros	-Los directivos son amables con el personal de la institución.	4	4	4	
			-Es grata la disposición de los directivos cuando el trabajador les plantea algunas consultas sobre el trabajo que desempeña.	4	4	4	
			-Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
			-Es cordial la relación directivos-trabajador de la institución.	4	4	4	
			-Los directivos de la institución dialogan muy poco con los trabajadores.	4	4	4	
			-Los directivos valoran el esfuerzo y dedicación de los trabajadores.	4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el cuestionario y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio liderazgo distribuido, procedo a **confirmar su validez de contenido**



Firma

Dra. Yliana Alvarado Castillo

Maestra y especialista por más de 10 años en UGEL – LAMBAYEQUE, doctora en gestión pública y gobernabilidad, actualmente desempeña la función de especialista del nivel inicial en UGEL-TRUJILLO.

JUEZ 2

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 21 de octubre del 2022

Dra. Yliana Alvarado Castillo.

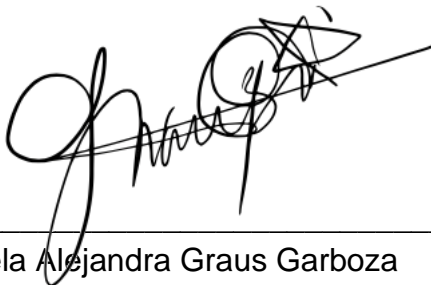
Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionada para evaluar el instrumento “Cuestionario de Compromiso organizacional” elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha técnica del instrumento.
- Instrumento de recolección de información
- Ficha de validación de juicio de expertos.
- Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Angela Alejandra Graus Garboza

Ficha de Validación de Juicio de expertos: Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997) afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por la relación entre el empleado y su organización, la cual resulta afectar la decisión de continuar o abandonar la organización.	Para medir esta segunda variable se tendrá en cuenta las 3 dimensiones que forman parte el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)	Compromiso afectivo	-Lazos emocionales -Apego emocional -Satisfacción de las necesidades -Expectativas o espacio psicológico	-El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución.	Escala de Medición	4	4	4		
					- La institución tiene un gran significado personal para el trabajador.		4	4	4		
					-El trabajador se siente parte de la familia institucional.		4	4	4		
					-Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución.		4	4	4		
					-El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella.		4	4	4		
					-El trabajador sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.		4	4	4		
			Compromiso normativo	-Retribuciones -Lealtad -Obligaciones con la organización -Cumplimientos de normas o políticas de trabajo	-El trabajador cree que no es correcto dejar en este momento la institución donde labora.		Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					-Una de las principales razones por las que el trabajador continúa en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.			4	4	4	
					-El trabajador sentiría culpa si dejara ahora mismo la institución, considerando todo lo que le ha ofrecido.			4	4	4	
					-Esta institución merece la lealtad del trabajador			4	4	4	
					-El trabajador no abandona la institución porque siente una obligación con todo el equipo de trabajo.			4	4	4	
					-El trabajador cree que le debe mucho a esta institución.			4	4	4	
			Compromiso de continuidad	-Costos Financieros -Costos Físicos -Costos psicológicos	-Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece.			4	4	4	
					-El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar.			4	4	4	
					-Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.			4	4	4	
					-Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo.			4	4	4	
					-Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad.			4	4	4	
					-Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución.			4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el cuestionario y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio liderazgo distribuido, procedo a confirmar su validez de contenido



Firma

Dra. Yliana Alvarado Castillo

Maestra y especialista por más de 10 años en UGEL – LAMBAYEQUE, doctora en gestión pública y gobernabilidad, actualmente desempeña la función de especialista del nivel inicial en UGEL-TRUJILLO.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	ALVARADO CASTILLO
Nombres	YLIANA GILMA FATIMA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	17537384

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.
Rector	TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA
Secretario General	LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	DOCTOR
Denominación	DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
Fecha de Expedición	11/04/22
Resolución/Acta	0169-2022-UCV
Diploma	052-156684
Fecha Matrícula	01/04/2019
Fecha Egreso	30/01/2022

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975370

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/11/2022 13:26:15-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

JUEZ 3

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 21 de octubre del 2022

Mg. Patricia González Vélez

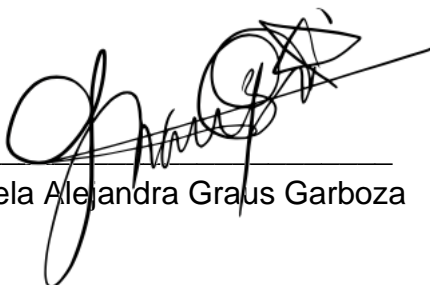
Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionada para evaluar el instrumento “Cuestionario de Satisfacción laboral” elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha técnica del instrumento.
- Instrumento de recolección de información
- Ficha de validación de juicio de expertos.
- Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente,



Angela Alejandra Graus Garboza

Ficha de Validación de Juicio de expertos: Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla.

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción laboral.	Palma (2005), define la satisfacción laboral como la predisposición frente al trabajo, fundamentado en valores y creencias positivas, los cuales fueron generados por la rutina laboral y el entorno que lo compone	Para medir esta primera variable se tendrá en cuenta las 7 dimensiones que forman parte de la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (2005)	Condiciones físicas y/o materiales	-Estructura -Materiales -Lugar físico -Distribución de infraestructura	-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.	Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					-El ambiente físico de la institución es agradable.		4	4	4	
					-La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura.		4	4	4	
					-La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible.		4	4	4	
					-Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.		4	4	4	
					-El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan los trabajadores.		4	4	4	
			Beneficios laborales y/o remunerativos	Remuneraciones Reconocimientos -Aumentos de sueldos	-La institución no reconoce el pago de horas extras.		4	4	4	
					-El sueldo ofrecido por la institución es bastante bueno.		4	4	4	
					-La institución considera en sus remuneraciones el sueldo emocional (Recompensas no monetarias).		4	4	4	
					-Se percibe por parte de la institución mal trato hacia el trabajador.		4	4	4	
			Políticas administrativas	-Reglas o lineamientos de la organización. -Horarios laborales -Comodidad del colaborador	-Existe una sensación de explotación laboral en la institución.		4	4	4	
					-El horario de trabajo asignado, no es flexible.		4	4	4	
					-Existe recarga laboral en la institución.		4	4	4	
					-El horario laboral le permite al trabajador desempeñar otras actividades fuera de la institución.		4	4	4	
			Relaciones sociales	-Vínculos con sus compañeros de trabajo -Respeto de las funciones -Apoyo moral	-El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones.		4	4	4	
					-El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución.		4	4	4	
					- La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo.		4	4	4	
					- Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.		4	4	4	
			Desarrollo Personal	-Actividades que aporten a su desarrollo individual -Desarrollo profesional	-Las funciones que el trabajador desempeña en la institución se relacionan con su profesión.		4	4	4	
					-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización personal.		4	4	4	
					-El trabajador se siente orgulloso de los resultados que se obtienen con la realización de su trabajo.		4	4	4	
					-La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización profesional.		4	4	4	
					-Trabajar en esta institución genera un estancamiento personal y profesional.		4	4	4	
					-Le genera estrés y ansiedad la labor que desempeña el trabajador.		4	4	4	

	Desempeño de Tareas	-Esfuerzo -Realización -Equidad	-La tarea que desempeña el trabajador en la institución es tan valiosa como cualquier otra.	4	4	4	
			-La labor que realiza el trabajador es realmente útil para la institución.	4	4	4	
			-La tarea que realiza el trabajador es considerada como algo sin importancia.	4	4	4	
			-La labor que desarrolla el trabajador es solo por cumplir.	4	4	4	
			-Al trabajador le gusta la función que realizan en la institución.	4	4	4	
			-El trabajador se siente identificado(a) con la tarea que realiza dentro de la institución.	4	4	4	
	Relación con la Autoridad	-Trato con los jefes -Trato con los compañeros	-Los directivos son amables con el personal de la institución.	4	4	4	
			-Es grata la disposición de los directivos cuando el trabajador les plantea algunas consultas sobre el trabajo que desempeña.	4	4	4	
			-Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo.	4	4	4	
			-Es cordial la relación directivos-trabajador de la institución.	4	4	4	
			-Los directivos de la institución dialogan muy poco con los trabajadores.	4	4	4	
			-Los directivos valoran el esfuerzo y dedicación de los trabajadores.	4	4	4	

Legenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el cuestionario y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio liderazgo distribuido, procedo a **confirmar su validez de contenido**



 Mg. Patricia González Vélez
 C.P.P.

Maestra de vocación y directora con más de 20 años de experiencia en el rubro educativo, magister en ciencias de la educación con mención en docencia y gestión universitaria, actualmente labora como directora de una institución educativa del nivel inicial en Lambayeque.

JUEZ 3

VALIDACIÓN DE CONTENIDO DE UN INSTRUMENTO VÍA JUICIO DE EXPERTOS

Chiclayo, 21 de octubre del 2022

Mg. Patricia González Vélez

Por el presente le saludo y le expreso mi reconocimiento hacia su carrera profesional. En ese sentido dada su formación y experiencia práctica que lo califican como experto, ha sido Usted seleccionada para evaluar el instrumento “Cuestionario de Compromiso organizacional” elaborado como parte del desarrollo de la investigación denominada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Agradeciendo de antemano por su integridad y objetividad, le solicito emita su juicio de valor sobre la idoneidad del instrumento para medir las variables Satisfacción laboral y Compromiso organizacional.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Ficha técnica del instrumento.
- Instrumento de recolección de información
- Ficha de validación de juicio de expertos.
- Leyenda de la Escala valorativa de ítems

Atentamente



Angela Alejandra Graus Garboza

Ficha de Validación de Juicio de expertos: Califique cada ítem según la leyenda anexa al final de la siguiente tabla

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones	
Compromiso organizacional	Meyer y Allen (1997) afirman que el compromiso organizacional es un estado psicológico caracterizado por la relación entre el empleado y su organización, la cual resulta afectar la decisión de continuar o abandonar la organización.	Para medir esta segunda variable se tendrá en cuenta las 3 dimensiones que forman parte el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1997)	Compromiso afectivo	-Lazos emocionales -Apego emocional -Satisfacción de las necesidades -Expectativas o espacio psicológico	-El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución.	Escala de Medición	4	4	4		
					- La institución tiene un gran significado personal para el trabajador.		4	4	4		
					-El trabajador se siente parte de la familia institucional.		4	4	4		
					-Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución.		4	4	4		
					-El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella.		4	4	4		
					-El trabajador sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.		4	4	4		
			Compromiso normativo	-Retribuciones -Lealtad -Obligaciones con la organización -Cumplimientos de normas o políticas de trabajo	-El trabajador cree que no es correcto dejar en este momento la institución donde labora.		Escala de Likert 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	4	4	4	
					-Una de las principales razones por las que el trabajador continúa en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.			4	4	4	
					-El trabajador sentiría culpa si dejara ahora mismo la institución, considerando todo lo que le ha ofrecido.			4	4	4	
					-Esta institución merece la lealtad del trabajador			4	4	4	
					-El trabajador no abandona la institución porque siente una obligación con todo el equipo de trabajo.			4	4	4	
					-El trabajador cree que le debe mucho a esta institución.			4	4	4	
			Compromiso de continuidad	-Costos Financieros -Costos Físicos -Costos psicológicos	-Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece.			4	4	4	
					-El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar.			4	4	4	
					-Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.			4	4	4	
					-Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo.			4	4	4	
					-Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad.			4	4	4	
					-Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución.			4	4	4	

Leyenda de la Escala valorativa de ítems

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1.No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2.Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3.Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4.Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1.No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene una relación alejada de la dimensión.
	3.Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4.Alto nivel	El ítem está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1.No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2.Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3.Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4.Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

SUGERENCIAS: (redactar todas las anotaciones o recomendaciones globales para el cuestionario).

Conclusión de la Validación: Revisado el cuestionario y hallando que los ítems cumplen con los requerimientos para la medición adecuada del constructo de la variable bajo estudio liderazgo distribuido, procedo a **confirmar su validez de contenido**

Firma

Mg. Patricia González Vélez

Maestra de vocación y directora con más de 20 años de experiencia en el rubro educativo, magister en ciencias de la educación con mención en docencia y gestión universitaria, actualmente labora como directora de una institución educativa del nivel inicial en Lambayeque.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	GONZALEZ VELEZ
Nombres	LAURA PATRICIA
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	08206122

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO
Rector	MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA
Secretario General	MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA
Director	JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	10/04/2014
Resolución/Acta	189-2014-CU
Diploma	A1761176
Fecha Matrícula	Sin información (*****)
Fecha Egreso	Sin información (*****)

Fecha de emisión de la constancia:
06 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0000975363

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 06/11/2022 13:15:06-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(*****) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe>

Anexo 5: Informe de Confiabilidad de los instrumentos

Informe de Confiabilidad de instrumento de Satisfacción laboral

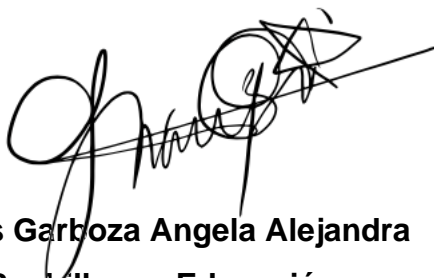
Chiclayo, 04 de noviembre del 2022

Señor:

Mg.Sc. Zapatel Arriaga, Luis Roger Roben.

Mis sinceros saludos, por el presente le hago llegar el resumen sobre el análisis de confiabilidad realizado en una población piloto elaborado para evaluar en 30 docentes con el fin de medir la variable de Satisfacción laboral como parte del desarrollo de la investigación Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Atentamente,



Graus Garboza Angela Alejandra

Bachiller en Educación

DNI71852385

Análisis de la Confiabilidad (SPSS).

El instrumento denominado cuestionario de Satisfacción laboral elaborado por la investigadora fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento cuestionario de Satisfacción laboral fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1
Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.842	36

Tal como se observa, el cuestionario elaborado por el investigador para evaluar SATISFACCION LABORAL de los docentes ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.842, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 2.
-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

Ítem	Media de la escala si se elimina el Ítem	Varianza de la escala si se elimina el Ítem	Correlación Ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el Ítem
La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de las labores.	121,000	167,724	0,475	0,833
El ambiente físico de la institución es agradable.	120,933	169,099	0,514	0,883
La institución donde el trabajador labora tiene una buena infraestructura.	121,166	166,099	0,519	0,832
La ubicación geográfica de la institución es segura y accesible.	121,233	172,461	0,300	0,840
Existe en la institución medios y materiales que aportan al correcto desempeño de las labores diarias.	120,833	169,592	0,654	0,840
El sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizan los trabajadores.	121,433	172,047	0,373	0,837
La institución no reconoce el pago de horas extras.	121,133	174,464	0,243	0,842
El sueldo ofrecido por la institución es bastante bueno.	121,900	174,576	0,316	0,839
La institución considera en sus remuneraciones el sueldo emocional (Recompensas no monetarias).	121,866	169,982	0,433	0,835
Se percibe por parte de la institución mal trato hacia el trabajador.	122,400	177,559	0,326	0,838
Existe una sensación de explotación laboral en la institución.	122,166	179,661	0,179	0,842
El horario de trabajo asignado, no es flexible.	121,500	178,466	0,178	0,842
Existe recarga laboral en la institución.	121,633	170,930	0,461	0,834
El horario laboral le permite al trabajador desempeñar otras actividades fuera de la institución.	121,666	169,402	0,474	0,834
El equipo humano de trabajo de la institución es el ideal para desempeñar funciones.	120,966	169,826	0,692	0,830
El trabajo individual es la mejor estrategia para trabajar en la institución.	122,700	181,528	0,120	0,842
La solidaridad es una virtud que caracteriza al grupo de trabajo.	120,886	168,947	0,517	0,832
Es adecuado tomar distancia con las personas del trabajo.	122,766	182,116	0,098	0,843
Las funciones que el trabajador desempeña en la institución se relacionan con su profesión.	120,600	172,593	0,446	0,835
La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización personal.	120,766	173,289	0,479	0,835

El trabajador se siente orgulloso de los resultados que se obtienen con la realización de su trabajo.	120,566	172,668	0,540	0,834
La labor que desempeña el trabajador le genera un sentimiento de realización profesional.	120,533	174,464	0,554	0,834
Trabajar en esta institución genera un estancamiento personal y profesional.	122,666	181,471	0,069	0,845
Le genera estrés y ansiedad la labor que desempeña el trabajador.	122,233	183,495	0,002	0,847
La tarea que desempeña el trabajador en la institución es tan valiosa como cualquier otra.	120,800	174,579	0,252	0,841
La labor que realiza el trabajador es realmente útil para la institución.	120,366	174,579	0,568	0,834
La tarea que realiza el trabajador es considerada como algo sin importancia.	122,833	184,902	0,056	0,849
La labor que desarrolla el trabajador es solo por cumplir.	122,833	176,075	0,271	0,840
Al trabajador le gusta la función que realizan en la institución.	120,833	171,799	0,495	0,834
El trabajador se siente identificado(a) con la tarea que realiza dentro de la institución.	120,533	176,602	0,427	0,837
Los directivos son amables con el personal de la institución.	120,400	179,628	0,238	0,840
Es grata la disposición de los directivos cuando el trabajador les plantea algunas consultas sobre el trabajo que desempeña.	120,733	180,133	0,169	0,842
Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo.	120,666	179,471	0,190	0,841
Es cordial la relación directivos-trabajador de la institución.	120,566	180,116	0,227	0,840
Los directivos de la institución dialogan muy poco con los trabajadores.	120,266	176,616	0,243	0,841
Los directivos valoran el esfuerzo y dedicación de los trabajadores.	120,800	177,407	0,237	0,841

La Tabla 1 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se pudo dar cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa es de 0.842, se define que se ha hallado algo poco común que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.

Informe de Confiabilidad de instrumento de Compromiso Organizacional

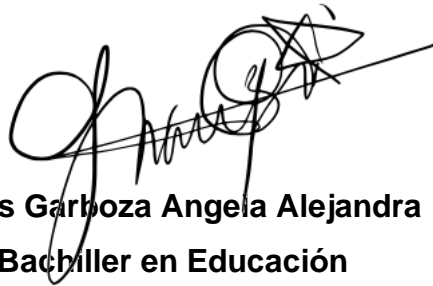
Chiclayo, 04 de noviembre del 2022

Señor:

Mg.Sc. Zapatel Arriaga, Luis Roger Roben.

Mis sinceros saludos, por el presente le hago llegar el resumen sobre el análisis de confiabilidad realizado en una población piloto elaborado para evaluar en 30 docentes con el fin de medir la variable de Compromiso organizacional como parte del desarrollo de la investigación Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque.

Atentamente,



Graus Garboza Angela Alejandra

Bachiller en Educación

DNI71852385

Análisis de la Confiabilidad (SPSS).

El instrumento denominado cuestionario de Compromiso organizacional elaborado por la investigadora fue sometido a este proceso con la finalidad de probar la confiabilidad del mismo y poder llevar a cabo la investigación.

La herramienta empleada para determinar la confiabilidad del instrumento cuestionario de Compromiso organizacional fue el Alpha de Cronbach, proceso que se basa en el análisis de la consistencia interna y que fue seleccionado teniendo como base las características de la investigación.

Se debe resaltar que si el valor del coeficiente obtenido se halla entre $0.7 \leq r \leq 1$, "El instrumento se puede considerar confiable". No obstante, en instrumentos ideados y probados por vez primera se pueden considerar adecuados valores a partir de 0,7.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL CONOCIMIENTO

Análisis del Alfa de Cronbach

En la tabla siguiente, se presentan los resultados del análisis de confiabilidad, calculado a través del Coeficiente Alpha de Cronbach.

Tabla 1

Estadísticos de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.883	18

Tal como se observa, el cuestionario elaborado por el investigador para evaluar COMPROMISO ORGANIZACIONAL de los docentes ha obtenido un Coeficiente Alpha de Cronbach de 0.883, valor que denota un nivel de confiabilidad aceptable.

Tabla 2.
-Estadísticas resumen de los Ítems en relación con el Test Completo

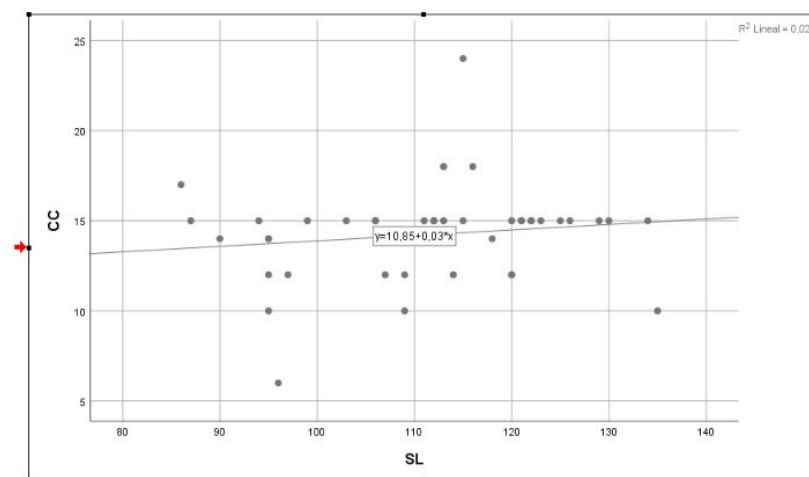
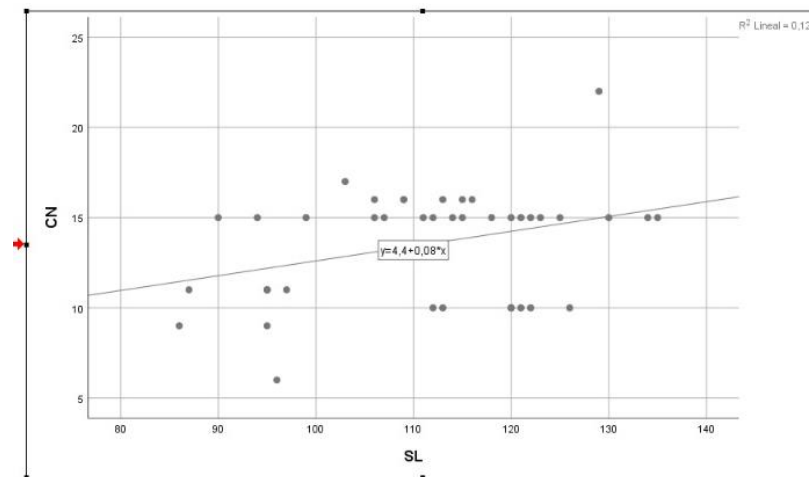
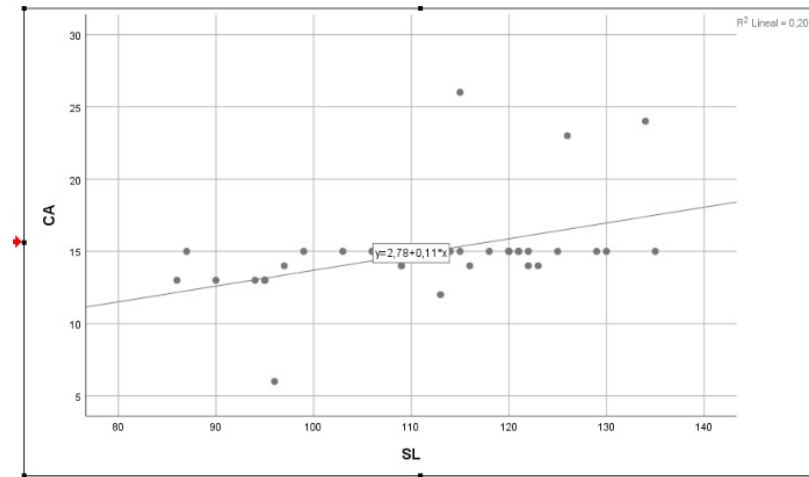
Ítem	Media de la escala si se elimina el Ítem	Varianza de la escala si se elimina el Ítem	Correlación Ítem-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el Ítem
El trabajador tiene una fuerte sensación de pertenencia con la institución.	59,27	108,409	0,581	0,877
La institución tiene un gran significado personal para el trabajador.	59,43	105,013	0,486	0,878
El trabajador se siente parte de la familia institucional.	59,20	108,510	0,480	0,879
Realmente el trabajador aporta a la resolución de problemas que se presentan en la institución.	59,17	108,351	0,483	0,879
El trabajador disfruta hablar de la institución donde labora con gente que no pertenece a ella.	59,60	109,352	0,279	0,886
El trabajador sería muy feliz pasando el resto de su vida laboral en esta institución.	60,13	105,775	0,482	0,878
El trabajador cree que no es correcto dejar en este momento la institución donde labora.	59,47	107,361	0,499	0,878
Una de las principales razones por las que el trabajador continúa en esta institución es porque siente la obligación moral de permanecer en ella.	60,73	98,547	0,704	0,869
El trabajador sentiría culpa si dejara ahora mismo la institución, considerando todo lo que le ha ofrecido.	60,27	98,685	0,739	0,868
Esta institución merece la lealtad del trabajador	59,57	106,599	0,488	0,878
El trabajador no abandona la institución porque siente una obligación con todo el equipo de trabajo.	60,13	105,775	0,501	0,878
El trabajador cree que le debe mucho a esta institución.	60,30	101,183	0,651	0,872
Las razones principales para que el trabajador continúe en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y las prestaciones que este le ofrece.	60,40	105,145	0,472	0,879
El trabajador tiene muy pocas posibilidades de conseguir otro trabajo igual, por ello no considera la posibilidad de renunciar.	60,70	108,148	0,333	0,884
Uno de los motivos principales por los que el trabajador continuo en la institución, es porque afuera, le resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tiene actualmente.	60,43	104,668	0,539	0,876
Ahora mismo sería muy duro dejar la institución así el trabajador quisiera hacerlo.	59,97	102,309	0,688	0,871
Actualmente el trabajador permanece en la institución por gusto mas no por necesidad.	59,93	107,168	0,391	0,882
Demasiadas cosas en la vida del trabajador se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mismo la institución.	59,67	106,161	0,491	0,878

La Tabla 2 muestra la correlación exacta entre cada ítem y el Total de la escala, así como la influencia de su eliminación en la confiabilidad total del instrumento. De esta manera se puede dar cuenta de los errores y posibles modificaciones que son necesarias en la estructura del instrumento de medición bajo estudio.

Teniendo en cuenta lo antes mencionado y el valor del alfa de 0.883, se define que se ha hallado algo poco común que habla muy bien de la homogeneidad, y confiabilidad del instrumento, y es que todos los ítems conformantes del instrumento tienen una presencia importante para con el instrumento global.

Anexo 6:

Diagrama de dispersión entre la variable Satisfacción Laboral y las dimensiones de la variable





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque", cuyo autor es GRAUS GARBOZA ANGELA ALEJANDRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de %, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 15 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZAPATEL ARRIAGA LUIS ROGER RUBEN : 16788167 ORCID: 0000-0001-5657-0799	Firmado electrónicamente por: ZARRIAGARR el 15- 01-2023 09:11:41

Código documento Trilce: INV - 1007938