



Satisfacción laboral y compromiso organizacional en  
docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel  
N° 02 Rímac, 2017

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Br. Tito Orlando Chunga Diaz

**ASESOR:**

Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives

**SECCIÓN:**

Ciencias empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**LIMA - PERÚ**

**Año 2017**

**Página del jurado**

.....  
Dr. William Flores Sotelo  
Presidente

.....  
Dr. Ulises Córdova García  
Secretario

.....  
Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives  
Vocal

**Dedicatoria**

A Dios, a mi hijo y a la memoria de mis padres en los cuales me aliento y motivo a seguir adelante en este camino del conocimiento.

**Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, a la paciencia y sabiduría de mi asesora de tesis Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives, a la coordinadora de la Red N° 09 Ugel 02, Dra. Jessica Micaela Ramos Moreno y al equipo de profesores que nos forman académicamente con pasión para el logro de este estudio.

## **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Tito Orlando Chunga Díaz, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017”, presentada, en 105 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión Pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las Notas empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras Notas, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra Nota distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su Nota o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 23 de Setiembre de 2017

Tito Orlando Chunga Díaz

DNI 16746065

## Presentación

Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de Grados y Títulos para optar el Grado de Magister en Gestión Pública en la Universidad Privada “Cesar Vallejo”, se pone a vuestra disposición la Tesis titulada: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017.

La Tesis está estructurada en siete capítulos:

Capítulo I: introducción donde comprenden los antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, la justificación, el problema, las hipótesis y los objetivos, en el capítulo II: marco metodológico se observan las variables de estudio: Gestión de la calidad educativa y actitudes emprendedoras, la operacionalización de las variables, la metodología, el tipo de estudio, el diseño, la población, muestra y muestreo, además las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los métodos de análisis de datos. El capítulo III: resultados de la investigación, capítulo IV: discusión de resultados, capítulo V: las conclusiones, el capítulo VI: las recomendaciones y culminando con el capítulo VII: donde se ubican las referencias bibliográficas. En los anexos se encuentran los documentos sustentatorios y evidencias del estudio realizado.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor

## Índice

|   | Pág. |
|---|------|
| CARÁTULA  | i    |
| Página del Jurado                                   | ii   |
| Dedicatoria   | iii  |
| Agradecimiento                                      | iv   |
| Declaratoria de autenticidad                        | v    |
| Presentación  | vi   |
| Índice  | vii  |
| RESUMEN   | xi   |
| ABSTRACT  | xii  |
| I. INTRODUCCIÓN                                     | xiii |
| 1.1 Realidad problemática                           | 14   |
| 1.2 Trabajos previos                                | 17   |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema                    | 22   |
| 1.4 Formulación del problema                        | 32   |
| 1.5 Justificación del estudio                       | 33   |
| 1.6 Hipótesis                                       | 33   |
| 1.7 Objetivos                                       | 34   |
| II. MARCO METODOLÓGICO                              | 35   |
| 2.1 Tipo de investigación                           | 36   |
| 2.2 Diseño de investigación                         | 36   |
| 2.3 Variables, operacionalización                   | 38   |
| 2.4 Población, muestra y muestreo                   | 41   |
| 2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 43   |
| 2.6 Métodos de análisis e interpretación de datos   | 48   |
| 2.7 Aspectos éticos                                 | 49   |
| III. RESULTADOS                                     | 50   |
| IV. DISCUSIÓN                                       | 62   |
| V. CONCLUSIONES                                     | 66   |
| VI. RECOMENDACIONES                                 | 68   |
| VII. REFERENCIAS                                    | 70   |

|  |     |
|--|-----|
| ANEXOS   | 74  |
| Anexo 1. Artículo científico   | 75  |
| Anexo 2. Matriz de consistencia                                      | 84  |
| Anexo 3. Instrumento variable 1                                      | 85  |
| Anexo 4. Instrumento variable 2                                      | 86  |
| Anexo 5. Base de datos variable 1                                    | 87  |
| Anexo 6. Base de datos variable 2                                    | 90  |
| Anexo 7. Carta solicitando autorización para aplicación instrumento  | 93  |
| Anexo 8. Carta de respuesta autorización para aplicación instrumento | 94  |
| Anexo 9. Certificado confiabilidad y validez instrumentos            | 95  |
| Anexo 10. Constancia de registro inscripción título                  | 105 |



## Lista de tablas

|           |   | Pág. |
|-----------|---|------|
| Tabla 1.  | Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral                    | 40   |
| Tabla 2.  | Operacionalización de la variable Compromiso organizacional.                        | 41   |
| Tabla 3.  | Detalle de población de estudio.  | 42   |
| Tabla 4.  | Distribución de la muestra de los docentes  | 43   |
| Tabla 5.  | Baremo para medición de la satisfacción laboral                                     | 45   |
| Tabla 6.  | Baremo para medición del compromiso organizacional                                  | 46   |
| Tabla 7.  | Validez del instrumento que mide la satisfacción laboral                            | 46   |
| Tabla 8.  | Validez del instrumento que mide el compromiso organizacional                       | 46   |
| Tabla 9.  | Confiabilidad Alfa de Cronbach  | 47   |
| Tabla 10. | Escala de correlación según el rango de valores.                                    | 49   |
| Tabla 11. | Distribución de niveles de Satisfacción laboral                                     | 51   |
| Tabla 12. | Distribución de niveles de la significatividad de tareas                            | 52   |
| Tabla 13. | Distribución de niveles de las condiciones de trabajo                               | 53   |
| Tabla 14. | Distribución de niveles del reconocimiento personal y/o social                      | 54   |
| Tabla 15. | Distribución de niveles de los beneficios económicos                                | 55   |
| Tabla 16. | Distribución de niveles de compromiso organizacional.                               | 56   |
| Tabla 17. | Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional               | 57   |
| Tabla 18. | Relación entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional         | 58   |
| Tabla 19. | Relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional            | 59   |
| Tabla 20. | Relación entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional | 60   |
| Tabla 21. | Relación entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional | 61   |

## Lista de figuras

|           |  | Pág. |
|-----------|--|------|
| Figura 1. | Niveles del Satisfacción laboral               | 51   |
| Figura 2. | Niveles de la significatividad de tareas       | 52   |
| Figura 3. | Niveles de las condiciones de trabajo          | 53   |
| Figura 4. | Niveles del reconocimiento personal y/o social | 54   |
| Figura 5. | Niveles de los beneficios económicos           | 55   |
| Figura 6. | Niveles de compromiso organizacional           | 56   |

## Resumen

Los resultados de la investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017”, establece como objetivo principal determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017.

La metodología empleada, contempla un nivel básico, no experimental, de diseño correlacional, transversal, considera como campo muestral a 110 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017. Para medir las variables de estudio: Satisfacción laboral y compromiso organizacional, se aplicó dentro de la técnica de la encuesta, dos cuestionarios que obtuvieron rigor científico a través de la validación por el juicio de expertos y la confiabilidad a través de la prueba piloto a un grupo de docentes. El enfoque que se asume es el cuantitativo, donde se emplea el método hipotético deductivo como método general de investigación. Para determinar el nivel de correlación entre las variables se emplea la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a que las variables de estudio son de naturaleza cualitativa.

La conclusión permite comprobar la hipótesis planteada, dando como resultado que existe una relación positiva alta y ( $r = ,730$ ) significativa ( $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$ ) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017.

**Palabras claves:** Satisfacción laboral - compromiso organizacional

## Abstract

The results of the research entitled "Job Satisfaction and Organizational Commitment in Teachers of the Educational Institutions of the Network 09, Ugel N ° 02 Rímac, 2017", establishes the main objective to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment in Teachers of the Educational Institutions of the Network 09, Ugel N ° 02 Rímac, 2017.

The methodology used, includes a basic, non-experimental, cross-correlation design, considered as a sample field 110 teachers of the Educational Institutions of the Network 09, Ugel N ° 02 Rímac, 2017. To measure the study variables: Satisfaction Labor and organizational commitment, two questionnaires which obtained scientific rigor through validation by expert judgment and reliability through The pilot test to a group of teachers. The approach is assumed to be quantitative, where the deductive hypothetical method is used as the general method of investigation. In order to determine the level of correlation between variables, the non-parametric Spearman Rho test is used because the study variables are qualitative in nature,

The conclusion allows to verify the hypothesis, resulting in a high positive relation and ( $r = .730$ ) significant ( $p\text{-value} = .000 < 0.01$ ) between work satisfaction and the organizational commitment in teachers of the IIEE of the Red 09, Rimac, 2017.

**Keywords:** Job satisfaction - organizational commitment

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Las Redes Educativas son instancias de cooperación, intercambio y ayuda recíproca entre instituciones educativas, ubicadas dentro de una misma Unidad de Gestión educativa Local (UGEL), con la finalidad de elevar la calidad profesional de los docentes y propiciar la formación de comunidades académicas, así como optimizar los recursos humanos y compartir equipos, infraestructuras y material educativo.

La Red Educativa N° 09, perteneciente a la Ugel 02 del distrito del Rímac tiene dentro de sus principales objetivos optimizar las relaciones de coordinación entre las Instituciones Educativas integrantes para mejorar la calidad del servicio educativo, así como promover un clima institucional óptimo que permita mejorar las relaciones humanas entre las Instituciones Educativas y aliados de la Red.

En este ámbito, las instituciones educativas pertenecientes a la red educativa forman parte de los procedimientos administrativos del área de promoción del recurso humano que buscan la permanencia, rentabilidad y capacidad de respuesta ante un entorno competitivo y dinámico, donde se observa que son muchos los factores que afectan a la comunidad educativa y que tienen a su vez gran impacto en el funcionamiento de la organización. Entre estos, encontramos los de satisfacción laboral y compromiso organizacional. La importancia radica en que ambos elementos son fundamentales para la eficacia de las instituciones educativas.

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores, se destaca a Herzberg (1959) quien menciona que “cada organización debe considerar prioritariamente que los empleados que se encuentran satisfechos en el trabajo serán más comprometidos con los objetivos institucionales, de esta manera se incrementará la calidad de resultados de la organización así como también existirá un desempeño eficiente y eficaz de los mismos”

De acuerdo a lo mencionado la satisfacción laboral es una variable importante, puesto que en las instituciones educativas va a determinar el nivel de agrado o desagrado con sus actividades docentes, identificando qué aspectos están perjudicando y que repercute en el desarrollo personal y profesional de los individuos, y de los logros de los objetivos organizacionales.

En efecto, en el plano nacional la satisfacción laboral se ha convertido en un indicador de la percepción de bienestar, así como del ambiente laboral en la entidad donde influye directamente en las actividades y el comportamiento de los trabajadores, lo que a su vez constituiría factor elemental para alcanzar óptima satisfacción en la función pública, como es en este caso.

Otro factor que afecta el entorno educativo es el compromiso organizacional. A fines del año dos mil ocho, las dificultades económicas se han manifestado en múltiples naciones, agravándose críticamente la desconfianza hacia las organizaciones. Los trabajadores buscaron un sistema más confiable, en consecuencia, aparece la búsqueda de un compromiso más fuerte y equilibrado, según lo manifiesta Cohen (2009).

La importancia de esta variable implica el éxito de las redes educativas, considerándole como un pilar fundamental, debido a que representa la mística con que los docentes asumen la misión y visión de las instituciones educativas; por lo tanto, se deben incorporar estrategias corporativas, por ser el núcleo del desarrollo organizacional, que repercute en los trabajadores dedicando con ahínco el logro del ideario institucional.

En una red educativa con similares condiciones de trabajo: mismos horarios, funciones y actividades muy semejantes (aunque con ligeras variaciones según el turno donde se desempeñan cada uno de los miembros de la muestra) es complicado comprometer al trabajador con la visión y misión y los retos institucionales que se propongan, dando como resultado en un mediano plazo, el deterioro de la imagen de las instituciones educativas en la sociedad.

Sin lugar a dudas en los últimos años ha incrementado el interés por la problemática que enfrenta el sector educativo específicamente en el área docente, éste hecho se atribuye a que los objetivos personales del docente no concuerdan con los organizativos, así la expectativa que tiene no es satisfecha por su centro laboral, viendo limitada su posibilidad de autorrealizarse con los de la organización donde trabaja, reflejándose en su bajo rendimiento, tardanzas, faltas, conducta displicente en su centro laboral, generándose una situación de apatía e indiferencia dentro de su centro laboral.

No se puede negar que la carencia de una comunicación asertiva, de relaciones interpersonales francas, liderazgo eficaz del director y personal docente comprometido, vienen construyendo un compromiso organizacional negativo que según se deduce está mellando el grado de bienestar que siente en su contexto laboral, obstruyendo la gestión de los recursos y postrando a la institución en una rutina ineficiente e improductiva.

Dado que el comportamiento organizacional estudia todos los aspectos de la conducta del docente dentro de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017, con la finalidad de alcanzar una cabal comprensión de la misma y mejorar la eficiencia de los trabajadores, es necesario identificar las relaciones entre las actitudes que adoptan para valorar tanto a su organización como a su puesto de trabajo, tal y como son: la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Esta investigación pretende ser una herramienta para la toma de decisiones de la institución objeto de estudio y así poder evidenciar las diferentes dinámicas y percepciones que tienen los profesores del clima organizacional de la institución, esto como necesidad de desarrollar y fortalecer espacios activos de participación y sosiego, permitiendo así el desarrollo con completa normalidad, de cada tarea o actividad. Teniendo como finalidad suprema el mejoramiento significativo de sus relaciones laborales entre pares, propiciando un contexto amical y equilibrio dentro de su centro de labor.

De este modo, se propugna forjar espacios para analizar, reflexionar y



formular propuestas, además de intercambiar los resultados de alguna experiencia pedagógica, como también de planes de mejora que mejoren los logros de aprendizajes en las Instituciones Educativas constituidas en la Red Educativa 09, optimizando la comunicación, diálogo reflexivo y crítico entre todas las Instituciones Educativas de los diferentes niveles y modalidades fortaleciendo la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes, mejorando de ese modo la calidad educativa.

## 1.2 Trabajos previos

### A nivel internacional

Dipp, Tena y Villanueva (2011) realizaron la tesis titulada: *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado, en el Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango de México*, plantearon como objetivo identificar el grado de correlación entre las variables de estudio antes mencionadas, de esa forma analizar si existe relación entre las mismas. El tipo de estudio es básico, de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo - correlacional, siendo una investigación de carácter no experimental y por la recolección de datos se encuentra ubicado como un estudio transversal; el recojo de datos se realizó mediante dos instrumentos: la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) propuesta por Barraza y Ortega en el año 2009 y el cuestionario de Clima Organizacional (CO) elaborado por Peña en el año 2005. El rigor científico del instrumento presenta como índices de confiabilidad de .93 y .90 para cada variable de estudio: satisfacción laboral y compromiso institucional respectivamente. La muestra estuvo constituida por 36 profesores de trece programas de posgrado pertenecientes a la ciudad de Durango. Llegando a la conclusión que hay una correlación positiva y altamente significativa ( $r = .852, = \alpha = .01$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango.

Fuentes (2012) en su estudio titulado: *Satisfacción laboral y la productividad*, tuvo el objetivo de establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. El diseño fue de tipo descriptivo correlacional. La conclusión a la que

arriba es que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad ( $r = .790$ ;  $\alpha = .01$ ) indicando que, pese a que los trabajadores son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables y las políticas de la organización van acordes a cada trabajador, los niveles de productividad son bajos. Ello puede deberse a que las deficiencias no son a nivel del personal sino en los procesos mismos que no están aportando. Sin duda es necesario tomar en cuenta, como aporte, que al medir la satisfacción laboral, no necesariamente está en función del trabajador sino también de los procesos y los niveles de planificación que se implementan en una institución.

Frías y Kausel (2014) investigaron sobre el: *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*; este estudio se realizó en la Universidad de Chile. El objetivo fue identificar y detallar las características de los principales factores que conllevan a los noveles profesionales a tener mayor tiempo de permanencia en la organización donde labora. En este aspecto, se detallan los principales rasgos que poseen las futuras generaciones de profesionales que forman la fuerza laboral. El estudio fue transversal, tipo de investigación es básica, nivel, descriptiva y correlacional; de enfoque cuantitativo. Para los fines de esta investigación, se diseñaron dentro de la técnica de la encuesta los cuestionarios, teniendo en cuenta las interrogantes que se plantea en el instrumento de recolección de datos de Gallup 12, cuyo objetivo fue recolectar datos sobre el nivel de satisfacción y compromiso de los trabajadores en un organismo no gubernamental. La población estuvo conformada por 35 trabajadores pertenecientes a la Generación Y. (Molinari (2011), los considera a los nacidos después de 1980). La muestra estuvo constituida por veintiséis trabajadores denominados Generación Y (74,2%). Se planteó como hipótesis que la percepción de satisfacción hacia la malla curricular de una determinada carrera profesional incide de forma positiva en la retención de jóvenes empleados, fuera del grado compromiso y satisfacción que posean en cuanto a las demás dimensiones del empleo. Se arribaron a las siguientes conclusiones: existe relación entre el significado y la autonomía (,359); existe relación entre el significado y la retroalimentación (,453). Respecto a las experiencias de significado, autonomía y

retroalimentación se observa que existe relación entre ellas en torno a la satisfacción, sin embargo, dicha correlación no es alta, lo que se explica a partir de que dichas experiencias hacen referencia a distintas características del trabajo.

### **A nivel nacional**

Marquina (2013) realiza la tesis: *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima*, cuyo objetivo fue determinar el grado de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Esta investigación fue de tipo básico porque a través de este estudio se puede ampliar el conocimiento de la satisfacción y el compromiso organizacional; además es de tipo cuantitativo porque está fundamentada en base a análisis estadísticos. Asimismo, es de diseño no experimental, transversal, descriptiva, y correlacional. Los instrumentos que se emplearon fueron la escala de satisfacción laboral SL – SPC de Palma (1999), así como la escala del grado de compromiso de los empleados universitarios ASD propuesto por Grajales (2000), aplicado a una muestra de 121 individuos que pertenecían a un universo de 300 empleados. Obtenidos los resultados se observa que porcentualmente la insatisfacción laboral se da en un 51.3% de los encuestados. Específicamente este grado de insatisfacción se da por su condición laboral y material, así como también por la política administrativa que se aplica dentro de la empresa; no obstante, el 91% de individuos encuestados tiene un alto compromiso y alta lealtad con los objetivos de la empresa. Al realizar la contrastación de las dos variables se llega a la conclusión que: existe correlación significativa ( $r= .732$ ,  $p=.00$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en los empleados de la universidad privada de Lima, 2011.

Mamani (2015) realizó la tesis titulada: *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventista de la ciudad de Arequipa, 2015*, cuyo objetivo fue determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. El diseño es no experimental, transversal de tipo correlacional, se realizó un muestreo no probabilístico considerando criterios de inclusión y exclusión, determinándose una muestra de 31

docentes que laboraron en el periodo académico 2015. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de compromiso organizacional, compuesto de 18 ítems y distribuidos en tres dimensiones (compromiso afectivo, de continuidad y normativo) y el Cuestionario de satisfacción laboral conformado por 15 ítems. Los resultados indican que el 51,6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción, el 19.4% moderadamente satisfactorio; y el 67.7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable, encontrándose correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ( $\text{sig} = ,450$ ) así como con sus dimensiones de compromiso afectivo ( $\text{sig} = .000$ ), compromiso de continuidad ( $\text{sig} = .0,363$ ) compromiso normativo ( $\text{sig} = .651$ ).

Guarniz (2014) realizó la tesis titulada: *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la universidad privada Antenor Orrego*. Este estudio tuvo como objetivo principal el establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la universidad privada Antenor Orrego. Se realizó un estudio descriptivo, transversal y correlacional, incluyendo 103 docentes con edades comprendidas entre 30 a 55 años, que enseñaban entre el primer a quinto ciclo, durante el primer semestre. Para evaluar el nivel de satisfacción, se les aplicó la escala de puntuación de tipo Likert (del 1 al 5); el análisis de regresión simple entre satisfacción laboral y desempeño docente reporta una correlación positiva y significativa entre estas variables ( $\text{sig} = 0,67$ ); sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente ( $\text{sig} = -0,25$ ), lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño. Se concluye que existe influencia significativa y positiva de la Satisfacción laboral con el desempeño docente, pero no existe influencia significativa ni positiva entre el compromiso institucional con el desempeño docente de los profesores.

### 1.3 Teorías relacionadas al tema

#### Satisfacción laboral

Según Locke (1976) es “la actitud hacia la labor realizada, conceptualizada como un estado emocionalmente positivo resultante de la evaluación del trabajo realizado por un individuo” (p. 241).

Respecto al término satisfacción laboral, existen muchas definiciones, incluso se encuentran discrepancias entre algunas de ellas.

Chiang (2010), citó a varios autores que han definido la satisfacción laboral como un estado emocional, tenemos a Crites (1969), que define a esta variable como un estado afectivo, en el sentido de satisfacción o insatisfacción general que el individuo demuestra respecto a sus labores, además menciona a Smith, Kendall y Hulling (1969) quienes sostuvieron que la satisfacción se basa en sentimientos, Rescata lo mencionado por Locke (1976), es un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Cita a Mueller y McCloskey (1993) quienes lo identifican como una postura afectiva positiva con sus labores realizadas. Estos autores coinciden con Newstrom y Davis (1993) que expresan que es un conjunto de sentimientos y emociones que favorecen o no la percepción que tenga el trabajador con su empleo.

Chiang (2010), mencionó, además, en un segundo grupo, algunos autores que asumen la satisfacción laboral de otro modo, es decir como actitud generalizada frente a su trabajo, es decir que la satisfacción laboral va más allá de las emociones y de ahí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales. Cita a Blum (1976) que expresa que la satisfacción laboral resulta de diversas actitudes que manifiesta el empleado con su centro de labores, además de cada factor que se relaciona con él y su entorno donde se desenvuelve. Además menciona a Arpaz (1983) quien dice que los individuos que laboran generalmente desarrollan una cantidad de actitudes que de manera general se describe como satisfacción laboral. Rescata la definición de Peiró (1984) indicando que es una actitud general que resulta de diversas actitudes específicas implicadas con

diversos aspectos del trabajo y de la organización.

Chiang (2010), destacó en este grupo a otros investigadores tales como Griffin y Bateman (1986), los cuales señalan que la satisfacción laboral representa una conceptualización teórica manifestada en factores específicos como son el trabajo mismo, el salario, el monitoreo, los beneficios laborales y la oportunidad de Asenso, además de las condiciones adecuadas de trabajo, los otros trabajadores de su entorno y las prácticas laborales dentro de la organización. Newstrom y Davis (1993) afirman que es considerada una manifestación comportamental que revela la parte afectiva-emocional del individuo. En este aspecto, Bravo, Peiró y Rodríguez (1996) mencionan que es una actitud o conjunto de actitudes que se desarrollan por individuos dentro de un contexto laboral.

Estas manifestaciones actitudinales se orientan al empleo en general o hacia labores determinadas dentro del mismo. Brief y Weiss (2009) señalan que es una mezcla de sentimiento y pensamiento. Es decir, toma en cuenta el aspecto cognitivo y afectivo que contribuyen a mejorar la perspectiva laboral.

La satisfacción estuvo enmarcada dentro de los constructos actitudinales que se manifiestan en los individuos. Newstrom y Davis (1993), la conceptualizan, tal como los autores anteriores, ellos insertan la concepción del sentir que puede ser favorable o desfavorable hacia la labor que realiza, añadiendo el factor emotivo y las actitudes afectivas, señalando que la misma es percibida como un estado de sensación que puede ser de agrado o desagradado, develando de esta forma el origen en tres dimensiones de la actitud como son el sentimiento, el pensamiento y la intención de conducta. El enfoque individual es mencionado al señalar que la satisfacción laboral es un término referido a las actitudes de una sola persona y al ser promediadas las evaluaciones de cada individuo y al ser promediadas se utiliza la denominación estado anímico. Además, se añade la denominación efecto de derrame al señalar que la satisfacción en el centro de labores es una parte de la satisfacción en la existencia y en consecuencia se debe explorar además de las actitudes ambientales dentro de su centro de labores, los demás ámbitos de la vida, agregando a la concepción el factor social. La satisfacción de la existencia

comprende otros factores como el trabajo, la política, la familia, el ocio y la religión. Los autores Robbins y Judge (2013, p.15) manifiestan que el término satisfacción laboral comprende un sentir positivo. El mismo que se correlaciona con la autoevaluación que realiza el individuo acerca de su puesto de empleo, tomando en cuenta que un alto nivel de la satisfacción laboral tiene que ver con el sentir positivo, además si existe insatisfacción, el individuo poseerá un sentir negativo. En tanto la concepción del término no solo toma un matiz sentimental, sino que además es relacionado con los términos de ciudadanía de la organización y el desempeño laboral.

Locke (1976) definió la significación del término tomando en cuenta las dimensiones que propone su definición, el mismo que se utilizará como referente en esta investigación:

### **Dimensiones de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral en los últimos años ha concitado gran expectativa dentro de las organizaciones ya que, según Palma (1999, p. 244) manifiesta que sus resultados "representan el nivel de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzados dentro de las mismas; por tal motivo estos indicadores comportamentales servirán de base para establecer la política y decisión organizacional, los cuales llevarán a la eficiencia, eficacia y funcionalidad de la misma". La autora propone como dimensiones de esta variable, las que a continuación se detallan:

#### **Dimensión 1: Significatividad de tareas.**

Es definido como el aprendizaje a realizarse dentro de un ambiente propicio, en este caso un ámbito laboral. A través de las tareas lo que se quiere es que la información o labor que se va a realizar se explote además de ser manipulada en el contexto, encontrando cada uno de los recursos que lo favorezcan, siendo aplicada a la resolución de un determinado proyecto o como la concreción de un resultado final, respondiendo preguntas, construyendo alguna cosa material o simplemente realizando una argumentación, etcétera.

Notas (2012), cita a Davis y Newstrom (2003, p. 54), quienes afirmaron que:

Por lo general, una actitud se va adquiriendo en un periodo que comprende mucho tiempo. Así mismo, los autores mencionan que el grado de satisfacción o insatisfacción en el centro de empleo, va a surgir cuando el trabajador consigue información detallada respecto al lugar donde se emplea. Este tipo de información tiene que ser sistematizada y proporcionada por los mismos empleadores, de esta forma conoce el ámbito donde se empelará. Sin embargo, el nivel de satisfacción en el empleo realizado dentro de la organización debe ser dinámico, puesto que con el tiempo puede ser disminuida, incluso más rápido que como ha surgido.

## **Dimensión 2: Condiciones de trabajo.**

Es considerada como una problemática que surge dentro de la organización donde se emplea, comprendiendo a cada uno de los factores que determinarán y propiciarán que se cumpla con las labores encomendadas, la misma que tiene que realizarse de manera adecuada, además de cada una de las situaciones en las que están inmersos los empleados y que difieren dentro de lo cotidiano, comprendiendo además el tiempo que dura el trabajo, la organización y lo que contiene el mismo, así como el servicio social y otros que comprende la misma.

Notas (2012, p. 21), citado por Salinas (2005), mencionó lo siguiente:

Cuando se realiza una actividad de cualquier índole, es muy relevante que se proteja permanentemente la integridad mental y física del empleado, teniendo bastante cuidado en los riesgos que afecten la salud, los cuales son propios a la labor que esté realizando el trabajador en el espacio físico donde se esté ejecutando la labor. El ámbito laborar tiene que ser acorde a la condición ambiental donde se ejecuta, tales como la luz, la temperatura o el ruido; las condiciones



temporales contempladas como la jornada de empleo que se establece, la remuneración de horas extras, el periodo vacacional consignado y otros; finalmente se tiene la condición social que comprende la organización formal o informal, así como el estatus.

### **Dimensión 3: Reconocimiento personal y/o social.**

Esta dimensión es el resultado que se fundamenta en la forma como se percibe la mejora de los resultados dentro de la organización, la cual podrá permitir que la sociedad en su conjunto brinde e incremente el voto de confianza en la labor tan complicada de los profesores. Es necesario tener en este sector no solo maestro, sino además directivos y especialistas con mayor capacitación, ya que es la más importante vía para optimizar la calidad educativa.

Notas (2012, p. 21) cita a Robbins (2004), el cual mencionó que:

Los resultados y efectos de la satisfacción laboral deben ser abordados desde dos puntos de vista: el individual y el organizativo. Hay diferencias individuales que inciden en el nivel de satisfacción de los trabajadores, entre los que destacan las motivaciones individuales tales como los años de servicio y la expectativa laboral que tiene el individuo.

### **Dimensión 4: Beneficios económicos.**

Estos resultados están relacionados con el nivel de complacencia con la retribución económica permanente o extra como salario por el trabajo realizado.

Al respecto, Notas (2012, p. 21) acotó:

Diversas investigaciones demuestran que la compensación es el principal rasgo que indefectiblemente repercutirá en el grado de satisfacción de los trabajadores. La comparación social común y corriente en el interior de la organización como fuera de ella, es el

principal factor que permite establecer semejanzas y diferencias en el salario del resto con lo percibido por él. Es de suma importancia resaltar que si el trabajador percibe su remuneración como justa será favorable su nivel de satisfacción dentro de la empresa (p. 21)

Notas (2012, p. 51) cita a Werther y Davis (2003), quienes manifiestan sobre las compensaciones que tanto los sueldos conocidos además como salarios, así como las prestaciones y cualquier tipo de incentivo o beneficio, son los estímulos más gratificantes que cada empleado percibe a cambio de la labor que realiza”.

Este elemento es importante, ya que la mejora salarial hace que los individuos tengan una actitud proactiva en su entorno laboral, dedicando el mayor tiempo al desarrollo de la organización.

### **Modelo teórico del contenido de la satisfacción laboral**

Manifiesta Bonillo (2002, p.191):

Los teóricos del contenido asumen que la satisfacción de necesidades y el logro de valores pueden conducir a la satisfacción laboral (Locke, 1976). La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (1943) y la de la motivación e higiene (Herzberg, Mausner, y Snyderman, 1959) son ejemplos de teorías de contenido.

#### Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow

De acuerdo con la visión de las necesidades de Maslow (1943), se puede decir que existe satisfacción laboral cuando las necesidades del individuo se alcanzan por medio del trabajo y su entorno. Las necesidades humanas tienen un orden, una jerarquía y que cuando son satisfechas dejan de ser un elemento motivador.

Para Chiavenato (1992), la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow está fundada en los siguientes aspectos: Mientras la persona no haya satisfecho un nivel inferior de necesidades, el nivel superior no surgirá en su conducta; no todas las personas consiguen llegar a la cúspide de la pirámide; cuando la persona ha satisfecho las necesidades inferiores, las de niveles más

elevados dominan su conducta; una persona tiene más de una motivación; la conducta motivada funciona como un canal a través del cual se expresan o satisfacen las necesidades; se considera que la frustración se convierte en una amenaza psicológica.

### **Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.

Es un estado a través del cual el trabajador se siente identificado con la institución en la que trabaja, sostiene Robbins (1998), además, conlleva la realización de objetivos empresariales. De ese modo mantiene un vínculo con su lugar de empleo.

Steers, citado por Arias (2001), lo definió como el ímpetu mediante el cual se identifica e involucra con la organización donde labora. Hellriegel (1999), añade que es el esfuerzo participativo de la persona que se siente identificada con su centro de trabajo donde apuesta por los valores que en él existen, de ese modo orienta su energía para beneficiar a su institución, manteniendo el anhelo de pertenencia.

Por su parte, Chiavenato (1992), manifestó que el trabajador comprende y se identifica con el origen y con el presente organizacional, además promueve la participación de los demás para alcanzar las metas de la empresa, fortaleciendo su compromiso con el lugar donde labora.

Cuanto más compromiso se genere con la organización mayor serán los beneficios comunes, por lo tanto, es importante tomar en cuenta los factores que inciden en el fortalecimiento del mismo. Se debe tener en cuenta que los trabajos con personas confluyen una serie de requisitos sobre todo de índole psicológico para poder tener mejores resultados.

## **Dimensiones del compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991), diferencian tres dimensiones del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias, para lo cual establecen tres dimensiones de esta variable de estudio: la dimensión afectiva, la dimensión de continuidad y finalmente la dimensión normativa; de esta manera las esencias del compromiso se corresponden recíprocamente: afectividad- deseo, continuidad -necesidad y la normativa - deber de permanencia organizacional.

### **Dimensión 1: Compromiso de continuación**

Denominada también de necesidad, señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

Esta concepción de compromiso ha tenido algunas observaciones: algunos autores han sugerido que el compromiso continuo debe estar subdividido en dos dimensiones, sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajado, y oportunidades limitadas que es asociado al encontrar otras oportunidades laborales. Asimismo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa.

Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría.

Esto lleva a suponer una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones.

Este nivel, plantea básicamente el “coste de oportunidades”. Es considerado como un bajo nivel, se basa sobre todo en la posible pérdida que tendría la persona que no asuma este compromiso, es considerado como un compromiso de continuismo o alienación, manifiesta Becker (1960).

## **Dimensión 2: Compromiso afectivo**

Se refiere al deseo, a los lazos emocionales que la gente forja con su organización, representa el apego emocional al percibir que se satisfacen las necesidades (sobre todo psicológica) y expectativas, gozan de su continuidad en la organización. El trabajador con este tipo de compromiso siente orgullo por formar parte de la organización.

Es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. Es entonces, este vínculo el que promueve que los trabajadores disfruten y sientan placer de trabajar en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006). Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin recibir algún incentivo externo, sintiendo una sensación de placer, éxito y un fuerte deseo personal. Asimismo, esta concepción de compromiso afectivo es la que mayor aceptación ha recibido.

Por tanto, se puede decir, que el nivel mencionado, está basado en el sentimiento de pertenencia positivo que tiene la persona, es decir el ser leal, a diferencia del anterior donde el individuo tiene la obligación de permanecer, en este nivel la persona quiere permanecer en él.

### **Dimensión 3: Compromiso normativo**

Se manifiesta en el deber y la lealtad al lugar donde trabaja, tal vez por recibir algunos beneficios de parte de ella; tales como capacitaciones, especializaciones promovidas por la empresa, desarrollándose un vínculo muy estrecho de reciprocidad. Generándose el sentir de permanencia y deuda hacia la institución por otorgarle un beneficio u oportunidad que el trabajador valora. Este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, etc., conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado.

En este último compromiso se manifiesta la identificación del individuo con las metas organizacionales. Es conocido, además, como compromiso moral, según lo sostienen Penley y Gould (1988). Por su parte Jaros (1993) señala que el compromiso anterior es sobretodo emocional a diferencia que este nivel es más racional, se espera que los trabajadores desarrollen un compromiso moral y valorativo con los objetivos institucionales. Este compromiso es una continuidad de la dimensión afectiva y en diversas ocasiones se manifiestan de forma complementaria sin excluirse entre ambas.

En conclusión, existen, según Meyer y Allen (1997) tres formas en las que los trabajadores se comprometen con una organización: permaneciendo comprometidos porque así lo desean y han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), porque lo necesitan y se sienten obligados de permanecer en la organización (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo). Cada tipo de compromiso organizacional tiene distintos efectos sobre el comportamiento del trabajador, tales como el sentir apego, el mantener una conducta consistente para evitar perder los beneficios que brinda la organización, la satisfacción general que ello conlleva y la identificación que el trabajador siente con su organización.

## **Modelo teórico tridimensional del compromiso organizacional**

El estudio del compromiso en el lugar laboral se origina en los años 60 y se enfocó hacia el concepto del compromiso organizacional (Cohen, 2009). Con el tiempo se fueron ampliando nuevos enfoques del compromiso no tan centrados en aspectos organizacionales; si no también mirando hacia el puesto de trabajo, el grupo de trabajo, y otros.

El objeto del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No tienen por qué ser excluyentes los objetos del compromiso, pero lógicamente van a variar respecto a la naturaleza del vínculo generado. Respecto a los antecedentes del compromiso, se señalan tres tipos de variables: organizacionales; personales y del entorno (Meyer y Allen, 1997). Entre las primeras se destacan: la naturaleza del trabajo, la descripción del puesto, las políticas de recursos humanos, la comunicación, el grado de participación en la organización y los estilos de liderazgo de los directivos. Entre las personales se señalan: edad, género, antigüedad en el cargo, expectativas en el trabajo, valores respecto al trabajo, responsabilidades familiares, afectividad y motivación. Entre las del entorno se identifican algunas tales como las oportunidades laborales.

Meyer y Allen (1991) hablan de tres dimensiones del compromiso: continuidad, afectiva y normativa que se relaciona con la clasificación tridimensional de los bienes realizada por el de Aristóteles ante la falta de fundamentación filosófica de este constructo. Establecen un paralelismo entre las tres dimensiones del constructo con las tres clases de bienes propuestas por Aristóteles: bienes útiles, placenteros y morales. Es por ello, que el compromiso organizacional y su medición juega un rol importante en el comportamiento de los trabajadores en las organizaciones, ya que hoy en día, es una base para fidelizar al empleador en una organización, y el profundizar sobre el tema permitirá manejar mejores estrategias en las áreas de RRHH en nuestro contexto. De esta manera, el éxito organizacional, se consolida en la organización con un compromiso en alto grado.

## **1.4 Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Qué relación existe entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac?

#### **Problema específico 2**

¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac?

#### **Problema específico 3**

¿Qué relación existe entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac?

#### **Problema específico 4**

¿Qué relación existe entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac?

## **1.5 Justificación del estudio**

### **Justificación práctica**

Vistas las variables teóricas, el estudio se justifica debido a que el nuevo contexto



de la Educación, permite realizar algunas recomendaciones tendientes a controlar los factores negativos que limitan la optimización de los recursos humanos, para mejorar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Cabe mencionar que el compromiso organizacional en las instituciones educativas es importante porque tiene consecuencias respecto al desempeño laboral. De manera, que determinar el nivel de compromiso de una organización educativa permitirá tomar decisiones idóneas y crear herramientas eficaces para fidelizar al trabajador.

#### Justificación teórica

Las variables analizadas en esta investigación se presentan en cada una de las instituciones educativas de nuestro territorio patrio organizadas a través de redes educativas. a lo largo de muchos años el Ministerio de Educación viene desarrollando diversas propuestas de gestión para la mejora de la calidad educativa, donde se aplican estrategias que presentan similitud en las dimensiones que en este estudio se retoman. Específicamente estas contribuirán a enriquecer y fortalecer el perfil de los directivos en los ámbitos de satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

#### Justificación metodológica

El objetivo de este trabajo es determinar la relación entre las variables satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Debido a ello, para la recolección de datos de ambas, se elaboraron instrumentos, donde se tomó como referente el marco teórico que enmarca cada una, para luego obtenerse rigor científico a través de la validez y confiabilidad. Los mismos que podrán servir de referencia para investigaciones posteriores.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general**

Existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

### **Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

Existe relación positiva y significativa entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

#### **Hipótesis específica 2**

Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

#### **Hipótesis específica 3**

Existe relación positiva y significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

#### **Hipótesis específica 4**

Existe relación positiva y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

### **Objetivos específicos**

#### **Objetivo específico 1**

Determinar la relación que existe entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

#### **Objetivo específico 2**

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

#### **Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

#### **Objetivo específico 4**

Determinar la relación que existe entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1 Tipo de investigación**

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías al respecto”, cita Hernández, et al. (2010, p. 5)

Además de forma específica se considera al método hipotético deductivo en esta investigación. Esto porque se inicia con la observación, luego la hipotetización y su correspondiente comprobación, finalizando con la predicción de la situación de las variables de estudio. al respecto Cegarra (2004, p. 82), lo considera como “la emisión de hipótesis respecto a las posibles alternativas de solución frente a los problemas planteados en la comprobación de los datos que se presentan, si es que son acordes con las mismas.

La investigación es catalogada como básica, debido a que en este tipo de estudio el investigador se esfuerza para conocer y entender más sobre determinado asunto o problema, despreocupándose de la aplicación práctica de tipos conocimientos adquiridos.

Carrasco (2013) menciona sobre la investigación básica. “No tiene ningún propósito aplicativo inmediato, ya que solo busca ampliar o profundizar el bagaje de conocimientos científicos que ya existen. El objeto de estudio está constituido por teorías científicas, que son analizadas para ir perfeccionando su contenido” (p. 43)

La presente investigación es de nivel descriptivo correlacional, ya que está orientada a establecer el nivel de correlación existente entre las variables de estudio en una sola muestra de sujetos o el nivel de relación entre dos eventos que están siendo observados, (Sánchez y Reyes, 2002).

## **2.2 Diseño de investigación**

Se desarrolló una investigación de diseño No experimental, transversal, y

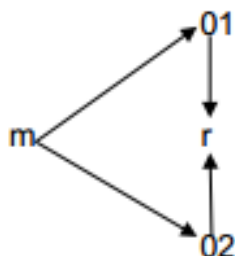
correlacional.

Es no experimental por que se realizaron sin la manipulación deliberada de las variables y en los que se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Es transversal, denominada también transaccional, debido a que se recolecta información en un solo momento, en un tiempo único. La finalidad es la descripción y el análisis de las incidencias de cada variable y su nivel de relación en un específico momento (o la descripción de la comunidad, la particularidad de un evento, o tal vez la aparición de un fenómeno o un contexto definido).

Es correlacional, porque es orientada a establecer el nivel de correlación que existe entre las variables de estudio en un solo grupo muestral de individuos, (Sánchez y Reyes, 2002).

Este diseño se representa según el esquema que a continuación se detalla:



Donde:

M = docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017.

V1= Satisfacción laboral

V2 = Compromiso organizacional

r = Relación entre las variables de estudio.

## **2.3 Variables**

Las variables son consideradas como atributos, rasgos, propiedades o cualidades que se presentan en individuos, grupos u objetos de estudio que pueden cambiar y cuya variación es susceptible a observarse o medirse.

Las variables que se han identificado en esta tesis son muy importantes en el buen desarrollo organizacional, ya que depende de ellas para mejorar los resultados que se obtengan:

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Compromiso organizacional

Las variables de estudio son de tipo cualitativo por referirse a las propiedades de los objetos de estudio que no pueden ser medidas en términos de cantidad de la propiedad presente, sino por la presencia o no de ella o en el nivel de las mismas.

Para analizar las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en la presente investigación, se utiliza el análisis estadístico descriptivo e inferencial.

### **Definición conceptual**

#### **Variable 1: Satisfacción laboral**

Según Locke (1976) es “la actitud hacia la labor realizada, conceptualizada como un estado emocionalmente positivo resultante de la evaluación del trabajo realizado por un individuo” (p. 241).

#### **Variable 2:**

#### **Compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado

psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización.

### **Definición operacional**

#### **Variable 1: Satisfacción laboral**

Actitud hacia la labor realizada, conceptualizada como un estado emocionalmente positivo resultante de la evaluación de la significatividad de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

#### **Variable 2:**

#### **Compromiso organizacional**

Estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización a través de los compromisos afectivo, de continuación y normativo.



## Operacionalización de variables

### Variable 1: Satisfacción laboral

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral*

| Variable                           | Dimensión                  | Indicador                | Ítems          | Escala de medición                     | Niveles y rangos por variable |   |
|------------------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------|--|-------------------------------|---|
| Satisfacción laboral               | Significatividad de tareas | Cumplimiento del trabajo | 1,2,3, 4       | Totalmente en desacuerdo: 1            | Insatisfecho [27- 53]         |   |
|                                    |                            | Desarrollo personal      | 5,6,7          | 2                                      |                               | Poco Satisfecho                           |
|                                    | Condiciones de trabajo     | Entorno físico laboral   | Trato personal | 8,9,10, 11,12, 13,14, 15,16, 17, 18,19 | De acuerdo: 3                 | Satisfecho [54-80]<br>Satisfecho [81-108] |
|                                    |                            |                          |                | 20,21, 22                              | Totalmente de acuerdo: 4      |   |
|                                    |                            |                          |                | 23,24, 25,26, 27                       |                               |   |
|                                    |                            |                          |                |  |                               |   |
| Reconocimiento personal y/o social | Variedad de tareas         |                          |                |  |                               |   |
| Beneficios económicos              | Compensación económica     |                          |                |  |                               |   |

*Nota:* Adaptado de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) de Palma (1999).

## Variable 2: Compromiso organizacional

Tabla 2

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional.*

| Variable                  | Dimensión                  | Indicador                                     | ítems              | Escala de medición                | Niveles y rangos por variable |
|---------------------------|----------------------------|---|--------------------|-----------------------------------|-------------------------------|
| Compromiso organizacional | Compromiso afectivo        | Lazos emocionales                             | 1,2,3,4,5          | Totalmente en desacuerdo: 1       | Inadecuado<br>[22- 43]        |
|                           |                            | Percepción de satisfacción de las necesidades | 6,7                | En desacuerdo: 2<br>De acuerdo: 3 |                               |
|                           |                            | Orgullo de pertenencia a la institución       | 8,9                | Totalmente de acuerdo: 4          |                               |
|                           | Compromiso de continuación | Necesidad de trabajo en la institución        | 10,11              |                                   | Poco Adecuado<br>[44- 65]     |
|                           |                            | Opciones laborales                            | 12,13              |                                   | Adecuado<br>[66- 88]          |
|                           | Compromiso normativo       | Evaluación de permanencia                     | 14,15,16           |                                   |                               |
|                           |                            | Reciprocidad con la institución               | 17,18,19, 20,21,22 |                                   |                               |

*Nota:* Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991)

### 2.4. Población, muestra y muestreo

#### Población

“La población es un conglomerado de cada uno de las unidades de análisis o elementos pertenecientes a un mismo contexto geográfico donde se está desarrollando los trabajos de indagación” (Carrasco, 2013, p. 236)

En este estudio específico la población se constituye por 159 profesores en las instituciones educativas de los niveles primaria y secundaria comprendidas territorialmente en la red educativa N° 09 del distrito del Rímac en el año 2017.

Tabla 3

*Detalle de población de estudio.*

| I.E. Red N° 09 | Población | Muestra |
|----------------|-----------|---------|
| 2028           | 59        | 40      |
| 2002           | 50        | 35      |
| 2026           | 50        | 35      |
| Total          | 159       | 110     |

*Nota:* Estadística Red educativa N° 09- Rímac, 2017

### **Muestra**

La muestra es definida por Carrasco (2013) como:

Un fragmento relevante de una población, que tiene como rasgo importante la objetividad y representatividad fiel del grupo que representa, de modo tal, que el resultado que se obtiene puede ser generalizado a cada uno de los elementos que constituyen la población. (p. 237).

Se determina el grupo muestral tomando en consideración el tamaño poblacional, el nivel de confianza manifestado en un coeficiente de confianza redondeado y determinado el margen de error.

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2 (N-1) + Z^2 pq}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (159)}{(0.05)^2 (159-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = 110$$

El tamaño de la muestra fue de 110 docentes.

## Muestreo

Luego del cálculo del grupo muestral se especifica la cantidad de docentes por institución educativa, de forma probabilística a través del muestreo estratificado. Entendiéndose por el mismo como la medida poblacional que se divide en grupos o estratos considerando proporcionalmente rasgos comunes de los estratos que se establecieron, considerando la cantidad poblacional de la red educativa N° 09, del distrito del Rímac, en el año 2017.

Las determinaciones de los estratos están comprendidas en la aplicación del siguiente coeficiente:

$$F_h = n/N$$

En donde:

n: Tamaño de la muestra

N: Tamaño de la población

Tabla 4

*Distribución de la muestra de los docentes*

| I.E. Red educativa N° 09 | Total | Fh                          | Muestra estratificada |
|--------------------------|-------|-----------------------------|-----------------------|
| 2028                     | 59    | $\frac{59 \times 110}{159}$ | 40                    |
| 2002                     | 50    | $\frac{50 \times 110}{159}$ | 35                    |
| 2026                     | 50    | $\frac{50 \times 110}{159}$ | 35                    |
| Total                    | 159   |                             | 110                   |

*Nota:* Estadística Red educativa N° 09- Rímac, 2017

## 2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### Técnica

La recolección de datos considera la elaboración de una detallada planificación procedimental que conducirá a la reunión de información con un fin específico, (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para el recojo de información se consideró pertinente la técnica de la encuesta, debido a la naturaleza de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional por ser versátil, sencillo y objetivo el manejo de los datos que a través de ella se recoge.

### **Instrumento**

Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o variables que el investigador tiene en mente, es decir, la realidad de lo que quiere medir. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010)

Habiéndose elegido el cuestionario como instrumento apropiados para las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional.

Cuestionario para medir la variable Satisfacción laboral

#### Ficha técnica

|                 |  |
|-----------------|--|
| Nombre:         | Cuestionario de satisfacción laboral   |
| Adaptado de     | Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma, S. (1999).   |
| Objetivo:       | Determinar el nivel de satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017  |
| Administración: | Individual   |
| Duración:       | Aproximadamente de 20 a 30 minutos   |
| Significación:  | Está referido a medir el nivel de satisfacción laboral en sus dimensiones: Significatividad de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. |
| Estructura:     | El cuestionario consta de 27 ítems, con cuatro posibilidades de respuesta: 1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo y (4) totalmente de acuerdo                      |
| Calificación:   | El puntaje que se considera tiene una dirección positiva que se inicia en 1 y termina en 4 puntos.   |

Tabla 5

*Baremo para medición de la satisfacción laboral*

| Nº | Intervalo | Niveles         |
|----|-----------|-----------------|
| 1  | [27- 53]  | Insatisfecho    |
| 2  | [54-80]   | Poco satisfecho |
| 3  | [81-108]  | Satisfecho      |

*Nota.* Análisis estadístico (2017)

Cuestionario para medir la variable compromiso organizacional

Ficha técnica

|                 |   |
|-----------------|---|
| Nombre:         | Cuestionario sobre compromiso organizacional  |
| Adaptado de     | Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991)   |
| Objetivo:       | Determinar el nivel de compromiso organizacional en los docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017  |
| Administración: | Individual  |
| Duración:       | Aproximadamente de 20 a 30 minutos  |
| Significación:  | Se refiere a la medición del nivel de la variable compromiso organizacional en cada una de las dimensiones que se proponen: el compromiso afectivo, el de continuación y finalmente el normativo. |
| Estructura:     | El cuestionario constará de 22 ítems, con cuatro alternativas de respuesta: (1) totalmente en desacuerdo, (2) en desacuerdo, (3) de acuerdo y (4) totalmente de acuerdo.                          |
| Calificación:   | El puntaje que se considera tiene una dirección positiva que se inicia en 1 y termina en 4 puntos.  |

Tabla 6

*Baremo para medición del compromiso organizacional*

| Nº | Intervalo | Niveles       |
|----|-----------|---------------|
| 1  | [22-43]   | Inadecuado    |
| 2  | [44-65]   | Poco adecuado |
| 3  | [66- 88]  | Adecuado      |

*Nota.* Análisis estadístico (2017)

**Validación y confiabilidad de los instrumentos****Validez**

La obtención de la validez del constructo se obtiene mediante la correlación entre la misma variable, en este caso específico se considera dos variables, tomando diversos métodos que obtengan resultados significativos. (Campbell y Fiske, 1951, p. 81)

Cada uno de los cuestionarios que recogen información sobre las variables satisfacción laboral y el compromiso organizacional han sido sometidos al juicio de expertos y se valoraron como suficientes y aplicables.

Tabla 7

*Validez del instrumento que mide la satisfacción laboral*

| Expertos                                | Suficiencia | Aplicabilidad |
|---|-------------|---------------|
| Dra. Karen Alfaro MendiveS.(metodóloga) | √           | √             |
| Dr. Otto Terry Ponte (temático)         | √           | √             |
| Dr. George Ccasani Ramirez (temático)   | √           | √             |

Tabla 8

*Validez del instrumento que mide el compromiso organizacional*

| Expertos                                | Suficiencia | Aplicabilidad |
|---|-------------|---------------|
| Dra. Karen Alfaro MendiveS.(metodóloga) | √           | √             |
| Dr. Otto Terry Ponte (temático)         | √           | √             |
| Dr. George Ccasani Ramirez (temático)   | √           | √             |

## Confiabilidad

La confiabilidad según Aiken (2003, p.85) es “una propiedad de las puntuaciones obtenidas cuando se administra la prueba a un grupo particular de personas en una ocasión particular y bajo condiciones específicas”

En esta tesis se determina el nivel de confiabilidad del instrumento al utilizar la fórmula de Alfa de Cronbach, a través del programa estadístico SPSS mediante el cual se integran cada uno de los procesos que se orientan a obtener la confiabilidad total de cada cuestionario a aplicarse.

## Estudio piloto

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos de las variables satisfacción laboral y el compromiso organizacional , realizándose una prueba de usuario denominada también piloto en una Institución Educativa de la red N° 09, específicamente en la I.E 2001, lugar donde se aplican los instrumentos para cada una de las variables en estudio, en un grupo muestral constituido por veinte docentes caracterizados por sus rasgos semejantes al grupo poblacional establecida para esta tesis, cada uno de los resultados fueron sometidos al proceso de confiabilidad estadística de los ítems con el coeficiente del Alfa de Cronbach, a través del cual se determina el índice confiable para cada cuestionario que responde a las variables en estudio según se detalla en la tabla que precede:

Tabla 9

### *Confiabilidad Alfa de Cronbach*

| Instrumento               | Alfa de Cronbach | Nº ítems |
|---------------------------|------------------|----------|
| Satisfacción laboral      | 0,705            | 27       |
| Compromiso organizacional | 0,705            | 22       |

*Nota.* Análisis estadístico (2017)



Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis 2006, p.8)

Por debajo de 0.60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Los resultados obtenidos para el instrumento de recojo de información referido a la satisfacción laboral fue de 0,705, representado un nivel de confiabilidad respetable. Del mismo modo los resultados obtenidos para el instrumento de recojo de información referido al compromiso organizacional fue de 0,705, representado también un nivel de confiabilidad respetable, lo cual fue importante para la aplicación de los instrumentos en el grupo muestral.

### **Procedimientos de recolección de datos**

Se procedió a solicitar el permiso a los directivos y docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017, a través de la entrega de una carta de presentación emitida por la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo para luego, a partir de la información recabada, organizar los datos en el software Microsoft Office Excel, teniendo en consideración el número de ítems por dimensión y su respectiva sumatoria parcial, así como también la suma total de los datos recolectados a través de los instrumentos que miden cada una de las variables, luego se realizó la migración de estos para su respectivo análisis en el software estadístico utilizado por las ciencias sociales (IBM SPSS Statistics) en su versión 21 en español.

### **2.6 Métodos de análisis e interpretación de datos**

El grado de correlación se determinó a través del estadístico correspondientes según las variables de estudio (variables cualitativas) para lo cual corresponde el estadígrafo no paramétrico  $\rho$  ( $\rho$ ) de Spearman, esta fórmula es considerada pertinente para la medición de variables ordinales, “de tal forma que cada uno de

los sujetos muestrales que se estableció previamente puedan estar sujetos al ordenamiento por categorías o rangos” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 332), además es importante resaltar que la interpretación de los valores de los coeficientes de correlación se realizó teniendo en cuenta la siguiente tabla:

Tabla 10

*Escala de correlación según el rango de valores.*

| Coeficiente    | Interpretación                 |
|----------------|--------------------------------|
| De 0 a 0.20    | Correlación prácticamente nula |
| De 0.21 a 0.40 | Correlación baja               |
| De 0.41 a 0.70 | Correlación moderada           |
| De 0.71 a 0.90 | Correlación alta               |
| De 0.91 a 1    | Correlación muy alta           |

*Nota:* Cancela, Cea, Galindo y Valilla (2010, p. 10).

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

$r_s$  = representa el coeficiente de correlación de Spearman.

$d$  = implica la diferencia entre los rangos (x menos y).

$n$  = establece el número de datos.

## 2.7. Aspectos éticos

Para el desarrollo de la presente tesis se contó con la aprobación de los directivos de las II.EE. de la Red 09, Rímac, así mismo los docentes de dicha red, accedieron voluntariamente a participar en la aplicación de los cuestionarios, los cuales se caracterizaron por ser anónimos, con la finalidad de resguardar la discrecionalidad y confidencialidad, además, este estudio no consta de producción escrita de otros autores, salvo las que se encuentran referenciadas en este estudio.

## **II. Resultados**

### 3.1. Presentación de resultados descriptivos

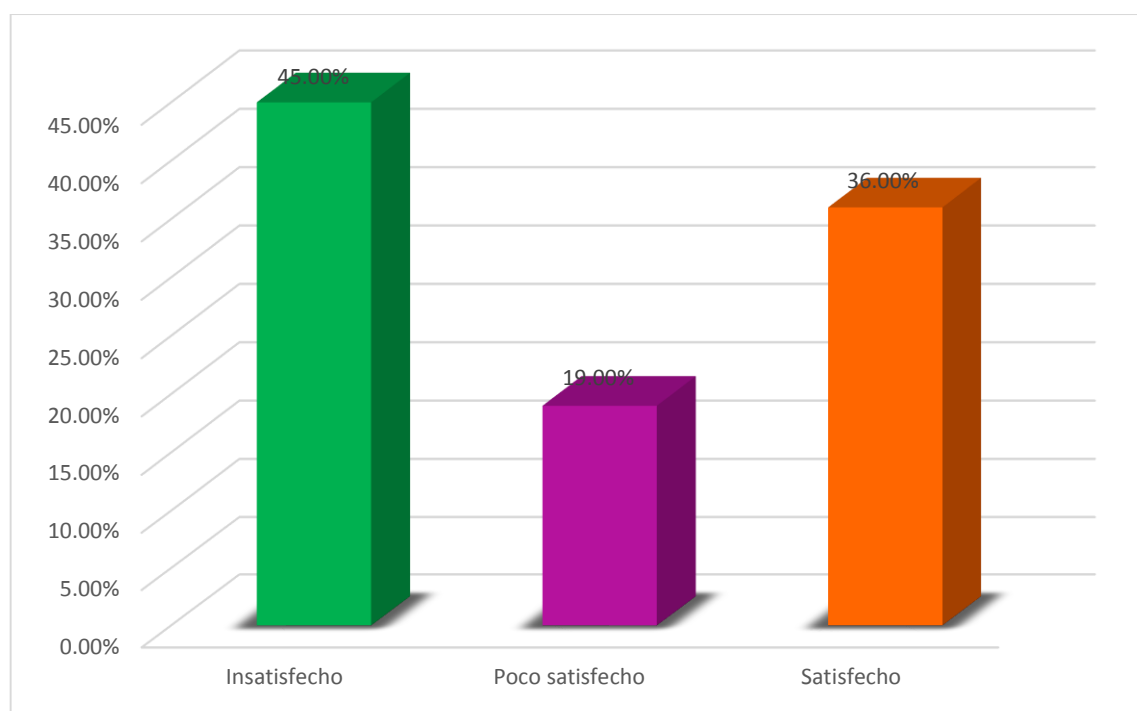
#### 3.1.1 Satisfacción laboral

Tabla 11

*Distribución de niveles de satisfacción laboral*

| Niveles                 | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Insatisfecho [27- 53]   | 49              | 45             |
| Poco satisfecho [54-80] | 28              | 19             |
| Satisfecho [81-108]     | 33              | 36             |
| Total                   | 110             | 100            |

*Nota.* Análisis estadístico (2017)



*Figura 1.* Niveles de satisfacción laboral

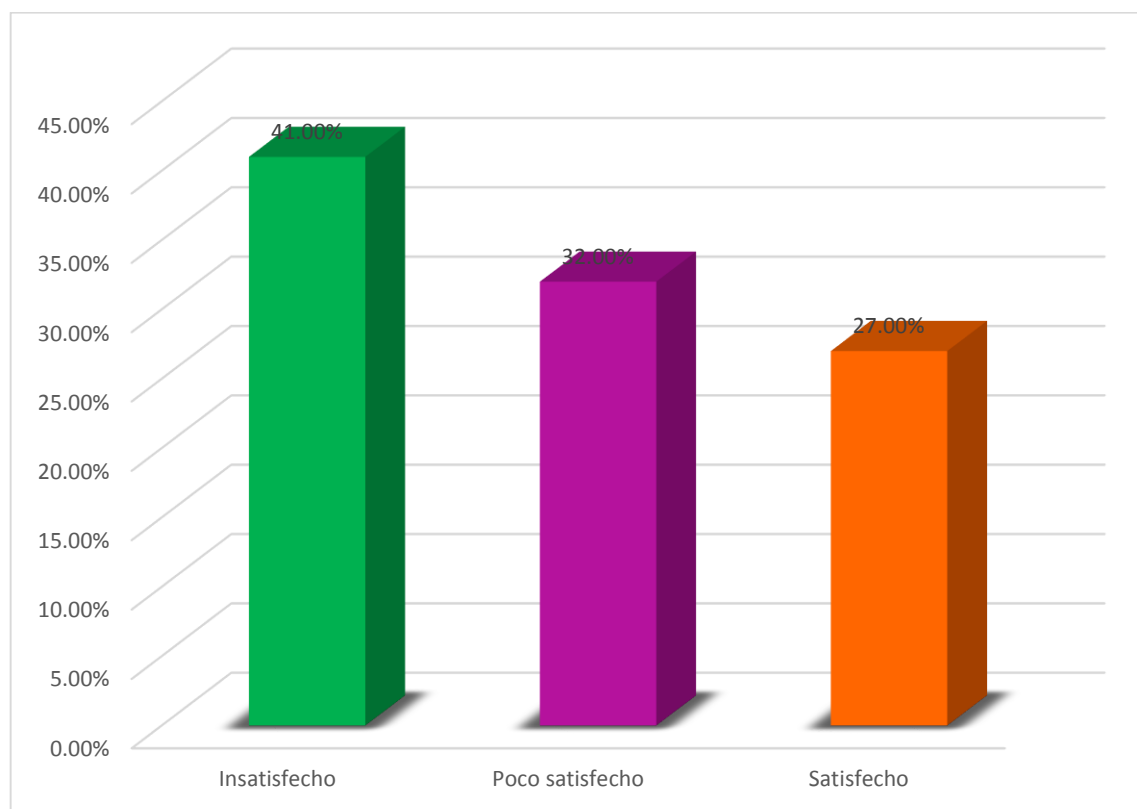
En la tabla 11 y figura 1 se observó con respecto a cada nivel de satisfacción laboral, de la totalidad de 110 docentes, donde el 45% se encuentra insatisfecho, el 19% se manifiesta poco satisfecho, y el 36% manifiesta estar satisfecho.

Tabla 12

*Distribución de niveles de la significatividad de tareas*

| Niveles                 | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Insatisfecho [27- 53]   | 45              | 41             |
| Poco satisfecho [54-80] | 35              | 32             |
| Satisfecho [81-108]     | 30              | 27             |
| <b>Total</b>            | <b>110</b>      | <b>100</b>     |

*Nota.* Análisis estadístico (2017)



*Figura 2.* Niveles de la significatividad de tareas

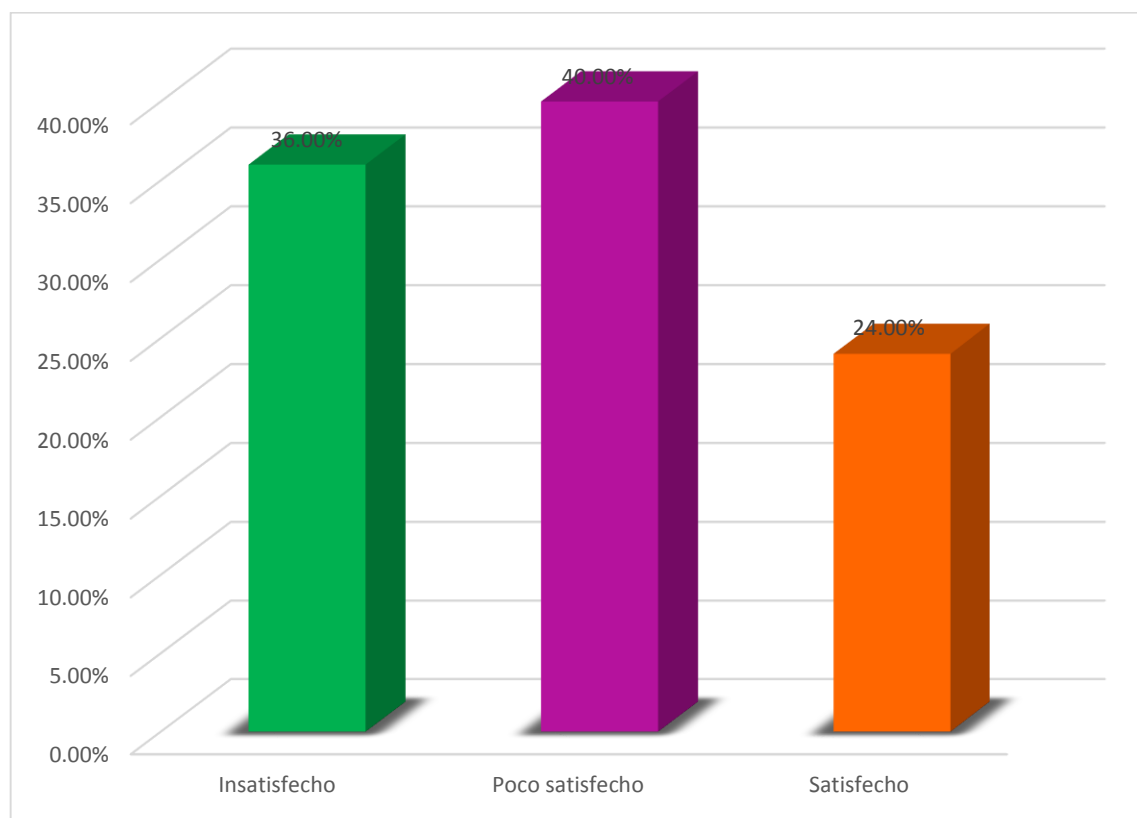
En la tabla 12 y figura 2 se observó con respecto a cada nivel de la significatividad de tareas, de la totalidad de 110 docentes, donde el 41% se encuentra insatisfecho, el 32% se manifiesta poco satisfecho, y el 27% manifiesta estar satisfecho.

Tabla 13

*Distribución de niveles de las condiciones de trabajo*

| Niveles                 | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Insatisfecho [27- 53]   | 40              | 36             |
| Poco satisfecho [54-80] | 42              | 40             |
| Satisfecho [81-108]     | 28              | 24             |
| <b>Total</b>            | <b>110</b>      | <b>100</b>     |

*Nota.* Análisis estadístico (2017)



*Figura 3.* Niveles de las condiciones de trabajo

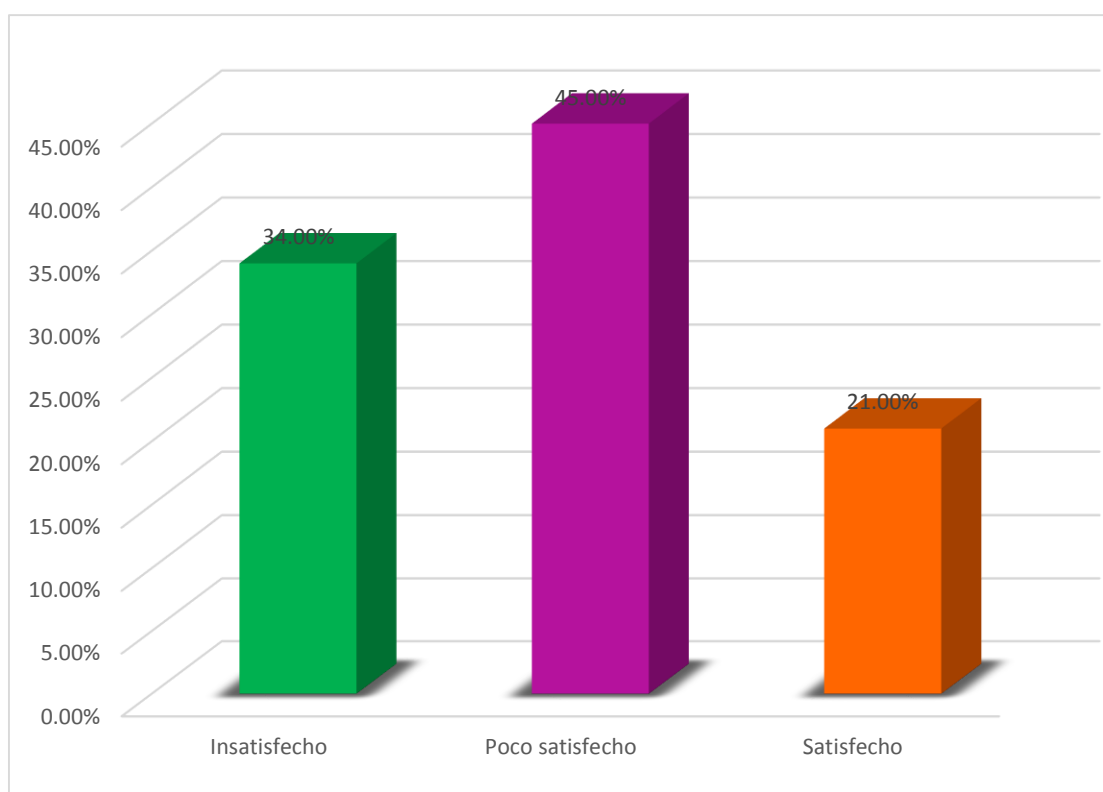
En la tabla 13 y figura 3 se observó con respecto a cada nivel de las condiciones de trabajo, de la totalidad de 110 docentes, donde el 36% se encuentra insatisfecho, el 40% se manifiesta poco satisfecho, y el 24% manifiesta estar satisfecho.

Tabla 14

*Distribución de niveles del reconocimiento personal y/o social*

| Niveles                 | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Insatisfecho [27- 53]   | 37              | 34             |
| Poco satisfecho [54-80] | 49              | 45             |
| Satisfecho [81-108]     | 24              | 21             |
| <b>Total</b>            | <b>110</b>      | <b>100</b>     |

*Nota.* Análisis estadístico (2017)



*Figura 4.* Niveles del reconocimiento personal y/o social

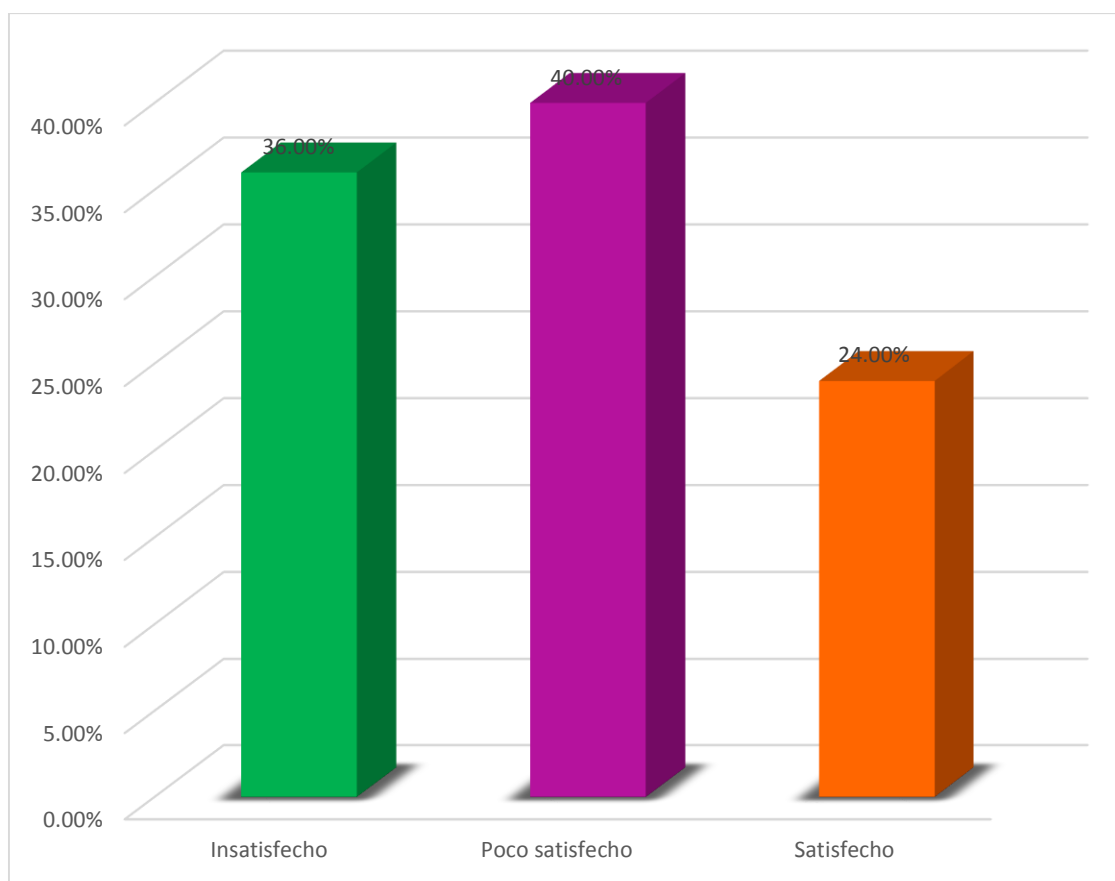
En la tabla 14 y figura 4 se observó con respecto a cada nivel del reconocimiento personal y/o social, de la totalidad de 110 docentes, donde el 34% se encuentra insatisfecho, el 45% se manifiesta poco satisfecho, y el 21% manifiesta estar satisfecho.

Tabla 15

*Distribución de niveles de los beneficios económicos*

| Niveles                 | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|-------------------------|-----------------|----------------|
| Insatisfecho [27- 53]   | 40              | 36             |
| Poco satisfecho [54-80] | 44              | 40             |
| Satisfecho [81-108]     | 24              | 24             |
| <b>Total</b>            | <b>110</b>      | <b>100</b>     |

Nota. Análisis estadístico (2017)



**Figura 5.** Niveles de los beneficios económicos

En la tabla 15 y figura 5 se observó con respecto a cada nivel de los beneficios económicos, de la totalidad de 110 docentes, donde el 36% se encuentra insatisfecho, el 40% se manifiesta poco satisfecho, y el 24% manifiesta estar satisfecho.



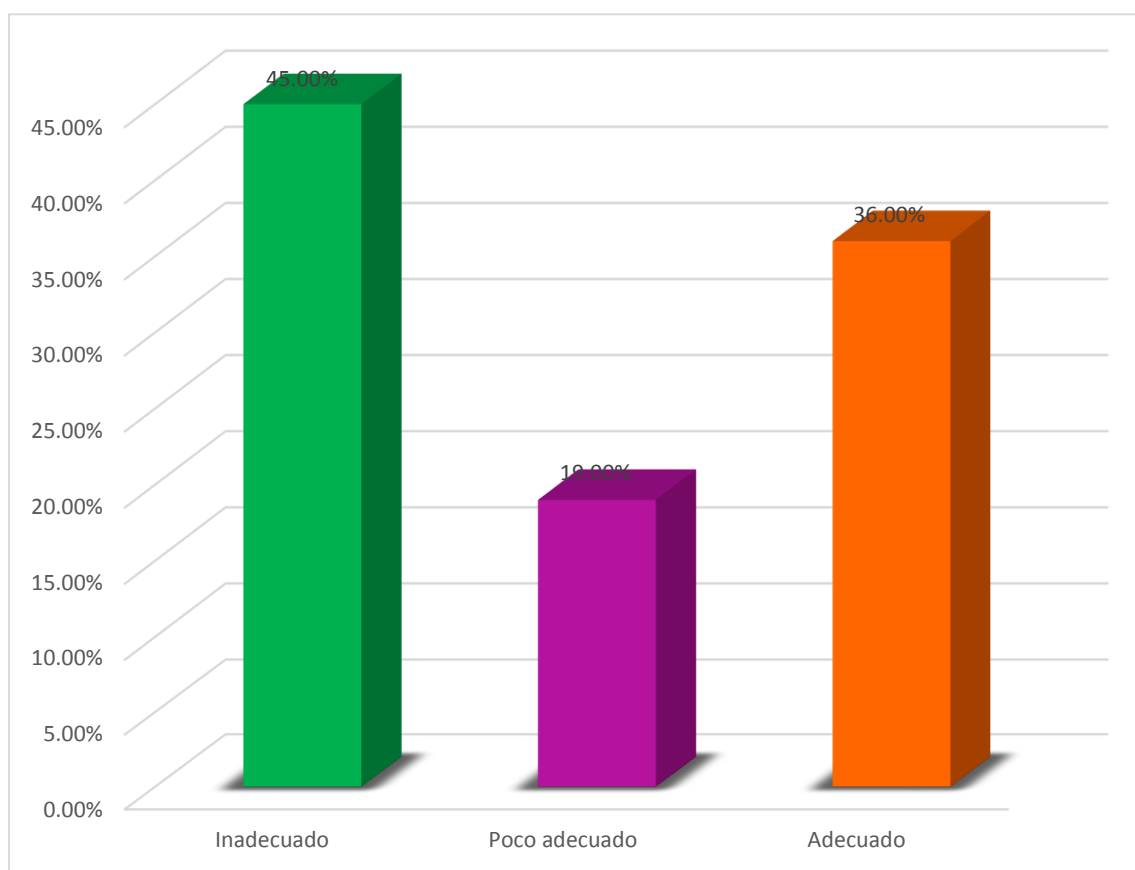
### 3.1.2 Compromiso organizacional.

Tabla 16

*Distribución de niveles de compromiso organizacional.*

| Niveles                | Frecuencia (fi) | Porcentaje (%) |
|------------------------|-----------------|----------------|
| Inadecuado [22- 43]    | 49              | 45             |
| Poco adecuado [44- 65] | 28              | 19             |
| Adecuado [66- 88]      | 33              | 36             |
| Total                  | 110             | 100            |

*Nota. Análisis estadístico (2017)*



*Figura 6. Niveles de compromiso organizacional*

En la tabla 16 y figura 6 se observó con respecto a los niveles de compromiso organizacional, de la totalidad de 110 docentes, donde el 45% muestra inadecuado compromiso, el 19% muestra poco adecuado su compromiso, y el 36% muestra adecuado compromiso.

### 3.2. Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis general

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

Tabla 17

*Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional*

|                    |                              |                               | Satisfacción<br>laboral | Compromiso<br>organizacional |
|--------------------|------------------------------|-------------------------------|-------------------------|------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | Satisfacción<br>laboral      | Coeficiente de<br>correlación | 1,000                   | ,730**                       |
|                    |                              | Sig. (bilateral)              | .                       | ,000                         |
|                    |                              | N                             | 110                     | 110                          |
|                    | Compromiso<br>organizacional | Coeficiente de<br>correlación | ,730**                  | 1,000                        |
|                    |                              | Sig. (bilateral)              | ,000                    | .                            |
|                    |                              | N                             | 110                     | 110                          |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

En la tabla 17 se observa que, la satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos con el coeficiente correlacional de Spearman ( $r = ,730$ ), que establece una relación alta entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Red 09, Rímac, 2017.

### Hipótesis específica 1

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva y significativa entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva y significativa entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

Tabla 18

#### *Relación entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional*

|                 |                            | Significatividad de tareas | Compromiso organizacional |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Significatividad de tareas | Coeficiente de correlación | 1,000                     |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,743**                    |
|                 | Compromiso organizacional  | N                          | .                         |
|                 |                            | N                          | ,000                      |
| Rho de Spearman | Compromiso organizacional  | Coeficiente de correlación | 110                       |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,743**                    |
|                 | Significatividad de tareas | N                          | ,000                      |
|                 |                            | N                          | 110                       |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

En la tabla 18 se observa que, la significatividad de tareas se relaciona positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos con el coeficiente correlacional de Spearman ( $r = ,743$ ), que establece una relación alta entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en los docentes de la Red 09, Rímac, 2017.

## Hipótesis específica 2

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

Tabla 19

### *Relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional*

|                 |                           |                            | Condiciones de trabajo | Compromiso organizacional |
|-----------------|---------------------------|----------------------------|------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Condiciones de trabajo    | Coeficiente de correlación | 1,000                  | ,784**                    |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | .                      | ,000                      |
|                 |                           | N                          | 110                    | 110                       |
|                 | Compromiso organizacional | Coeficiente de correlación | ,784**                 | 1,000                     |
|                 |                           | Sig. (bilateral)           | ,000                   | .                         |
|                 |                           | N                          | 110                    | 110                       |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

En la tabla 19 se observa que, las condiciones de trabajo se relacionan positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos con el coeficiente correlacional de Spearman ( $r = ,784$ ), que establece una relación alta entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en los docentes de la Red 09, Rímac, 2017.

### Hipótesis específica 3

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva y significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac.

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva y significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac.

Tabla 20

*Relación entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional*

|                 |                                    | Reconocimiento personal y/o social | Compromiso organizacional |
|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman | Reconocimiento personal y/o social | Coeficiente de correlación         | 1,000                     |
|                 |                                    | Sig. (bilateral)                   | ,750**                    |
|                 |                                    | N                                  | 110                       |
|                 | Compromiso organizacional          | Coeficiente de correlación         | ,750**                    |
|                 |                                    | Sig. (bilateral)                   | 1,000                     |
|                 |                                    | N                                  | 110                       |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

En la tabla 20 se observa que, el reconocimiento personal y/o social se relacionan positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos con el coeficiente correlacional de Spearman ( $r = ,750$ ), que establece una relación alta entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en los docentes de la Red 09, Rímac, 2017.

#### Hipótesis específica 4

H<sub>0</sub>: No existe relación positiva y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017.

H<sub>1</sub>: Existe relación positiva y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017.

Tabla 21

*Relación entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional*

|                           |                             | Beneficios económicos | Compromiso organizacional |
|---------------------------|-----------------------------|-----------------------|---------------------------|
| Beneficios económicos     | Coefficiente de correlación | 1,000                 | ,720**                    |
|                           | Sig. (bilateral)            | .                     | ,000                      |
|                           | N                           | 110                   | 110                       |
| Compromiso organizacional | Coefficiente de correlación | ,720**                | 1,000                     |
|                           | Sig. (bilateral)            | ,000                  | .                         |
|                           | N                           | 110                   | 110                       |

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,00 (bilateral).

En la tabla 21 se observa que, los beneficios económicos se relacionan positiva y significativamente con el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, de acuerdo a los resultados obtenidos con el coeficiente correlacional de Spearman ( $r = ,720$ ), que establece una relación alta entre variables; además el p-valor es menor que el de significatividad ( $p = ,000 < 0,05$ ), rechazándose la hipótesis nula, aceptándose la hipótesis alterna: Existe relación positiva y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en los docentes de la Red 09, Rímac, 2017.

## **IV. Discusión**

En el trabajo de investigación titulado: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017, los resultados obtenidos presentan una relación positiva según el procesamiento de datos realizado a través de los instrumentos que se utilizaron:

Con respecto a la hipótesis general planteada: Existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ( $r=,730$ ) y el p-valor $=,000$  ( $p<.05$ ), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017. El estudio se relaciona con el realizado por Dipp, Tena y Villanueva (2011), que en su investigación obtuvieron una correlación positiva y altamente significativa ( $r = .852$ ,  $\alpha = .01$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango. Locke (1976) al respecto menciona sobre la satisfacción laboral como “la actitud hacia la labor realizada, conceptualizada como un estado emocionalmente positivo resultante de la evaluación del trabajo realizado por un individuo” (p. 241).

En cuanto a la hipótesis específica 1: Existe relación positiva y significativa entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ( $r=,743$ ) y el p-valor $=,000$  ( $p<.05$ ), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017. El estudio se relaciona con el realizado por Fuentes, (2012), indica que, si los trabajadores son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables y las políticas de la empresa van acordes a cada trabajador. Sin duda es necesario tomar en cuenta como aporte, que, al medir la satisfacción laboral, no necesariamente está en función del trabajador sino también de los procesos y los niveles de planificación que se implementan en una



institución. Brief y Weiss (2009) señalan que es una mezcla de sentimiento y pensamiento. Es decir, toma en cuenta el aspecto cognitivo y afectivo que contribuyen a mejorar la perspectiva laboral.

En la hipótesis específica 2: Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ( $r=,784$ ) y el p-valor $=,000$  ( $p<.05$ ), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017. A semejanza de Marquina (2013), en su estudio demuestra al realizar la contrastación de las dos variables, que existe correlación significativa ( $r= .732$ ,  $p=.00$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en los empleados de una universidad privada de Lima, 2011. Al respecto Newstrom y Davis (1993), insertan la concepción del sentir que puede ser favorable o desfavorable hacia la labor que realiza, añadiendo el factor emotivo y las actitudes afectivas, señalando que la misma es percibida como un estado de sensación que puede ser de agrado o desagrado, develando de esta forma el origen en tres dimensiones de la actitud como son el sentimiento, el pensamiento y la intención de conducta.

Respecto a la hipótesis específica 3: Existe relación positiva y significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ( $r=,750$ ) y el p-valor $=,000$  ( $p<.05$ ), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017. El estudio se relaciona con los resultados de Mamani (2015), que indican que existe una correlación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ( $\text{sig}= ,450$ ). Robbins y Judge (2013, p.15) manifiestan que el término satisfacción laboral comprende un sentir positivo. El mismo que se correlaciona con la autoevaluación que realiza el individuo acerca de su puesto de empleo, tomando en cuenta que un alto nivel de la satisfacción laboral tiene que

ver con el sentir positivo, además si existe insatisfacción, el individuo poseerá un sentir negativo.

Con respecto a la hipótesis específica 4: Existe relación positiva y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017, en consideración del resultado obtenido por el rho de Spearman ( $r=,720$ ) y el p-valor= $,000$  ( $p<.05$ ), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, se determina de ese modo que existe una relación positiva y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, 2017. A diferencia de Frías y Kausel (2014), que en su tesis demostraron que existe relación entre el significado, autonomía y retroalimentación y satisfacción, sin embargo, dicha correlación no es alta, lo que se explica a partir de que dichas experiencias hacen referencia a otras características del trabajo. Guarniz (2014), en su tesis reportando una correlación positiva y significativa entre estas variables ( $sig= ,0.67$ ); sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente ( $sig= -0.25$ ), lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño. El compromiso organizacional es un estado a través del cual el trabajador se siente identificado con la institución en la que trabaja, sostiene Robbins (1998). De ese modo mantiene un vínculo con su lugar de empleo. Steers, citado por Arias (2001), lo definió como el ímpetu mediante el cual se identifica e involucra con la organización donde labora. Hellriegel (1999), añade que es el esfuerzo participativo de la persona que se siente identificada con su centro de trabajo donde apuesta por los valores que en él existen, de ese modo orienta su energía para beneficiar a su institución, manteniendo el anhelo de pertenencia.

## **V. Conclusiones**

- Primera:** Existe relación significativa y positiva alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, ( $r = ,730$ ), además, el  $p$ -valor $=,000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada.
- Segunda:** Existe relación significativa y positiva alta entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional, ( $r = ,743$ ), además, el  $p$ -valor $=,000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada.
- Tercera:** Existe relación significativa y positiva alta entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, ( $r = ,784$ ), además, el  $p$ -valor $=,000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada.
- Cuarta:** Existe relación significativa y positiva alta entre el reconocimiento personal y el compromiso organizacional, ( $r = ,750$ ), además, el  $p$ -valor $=,000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada.
- Quinta:** Existe relación significativa y positiva alta entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional, ( $r = ,720$ ), además, el  $p$ -valor $=,000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera:** Considerando los resultados generales; se recomienda a las autoridades educativas que desarrollen una gestión más profesional, donde todos los docentes tengan oportunidad de participación y se solucione la incoherencia entre lo que propone el sector educativo y lo que necesita la calidad educativa y sobre todo el recurso humano. A si mismo se fomente la satisfacción y compromiso laboral tomando en cuenta los planes de incentivos de acuerdo al desempeño.
- Segunda:** Se recomienda a las autoridades educativas proporcionar al docente el material o la logística debida, fomentando la motivación y el logro de los aprendizajes en su desempeño.
- Tercera:** Se recomienda el cuidado de la integridad física y mental del docente, la infraestructura y mantenimiento y sobre todo generar condiciones y reglas del juego en el trabajo magisterial que permitan que los docentes estén motivados y contentos dentro de su carrera.
- Cuarta:** Se recomienda ofrecer desde un inicio una carrea atractiva en docencia y luego se motive atraves de estímulos de acuerdo a la escala. Así como tener opciones de capacitarse y obtener mayores herramientas para desempeñarse efectivamente.
- Quinta:** Tomando en cuenta que es muy importante la percepción de justicia remunerativa en el trabajador, se recomienda elevar el piso salarial para docentes y directores de acuerdo al nivel o desempeño.

## **VII. Referencias**

- Aiken, L. (2003). *Test psicológicos y evaluación*. México: Pearson.
- Arias, L (2001). *El clima organizacional en una institución pública de Educación Superior*. Universidad del Papaloapan. México.
- Arpaz, M. (1983). *Teorizaciones del Clima*. Recuperado el 12 de enero de 2014 de <http://betzhold.blogspot.com>.
- Becker (1960). *Gestión gerencial y conflictos organizacionales en instituciones educativas del Municipio Maracaibo*. Venezuela.
- Becker, H. (1960). *Notes on the concept of commitment*. American journal of sociology.
- Bravo, T. Peiró, K. y Rodríguez, D. (1996). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico*. Universidad Autónoma de Tamaulipas, Victoria, México.
- Brief, A y Weiss, H (2009). *Attitudes in and around organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Brief, A. y Weiss, H. (2009). *The affective dimensions of organizational behavior*. Tulane University: Working paper.
- Bonillo, D. (2002). *La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado*. <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?...1>
- Campbell, D. y Fiske, D. (1951). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological Bulletin*.
- Cancela, R.; Cea, N.; Galindo, G. y Valilla, S. (2010). *Metodología de la investigación educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado de [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/EX-POST-FACTO\\_Trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/EX-POST-FACTO_Trabajo.pdf)
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica-Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de Investigación*. Perú: San Marcos.
- Chiang, M (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (instituciones públicas)*. *Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. *Revista Universum* 2 (23): 67-85.
- Chiang, M. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*.



- Madrid: Comillas.
- Chiavenato, I. (1992). *Administración de recursos humanos*. Bogotá: McGraw Hill.
- Cohen, B. (2009), *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill. México. D.F
- DeVellis, R. (2006). *Scale development: theory and applications*. Calif.: Sage Publications.
- Dipp, A. Tena, J. y Villanueva, R. (2011). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango) México.
- Fuentes, S. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Universidad Rafael Landívar-  
[http://www.academia.edu/22455816/\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_Y\\_SU\\_INFLUENCIA](http://www.academia.edu/22455816/_SATISFACCION_LABORAL_Y_SU_INFLUENCIA)
- Frías, P. y Kausel, E. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Universidad de Chile.
- Guarniz, A. (2012). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la universidad privada Antenor Orrego*.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ\\_ANGHELLA\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_INSTITUCIONAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELLA_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf)
- Notas, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad” (estudio realizado en la Delegación de recursos humanos del organismo Judicial en la ciudad de Quetzaltenango*. Universidad Rafael Landívar.  
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Notas-Silvia.pdf>
- Gómez, R.; Recio, M. ; Avalos y González, H. (2013). *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los empleados en Rioverde, S.L.P* . Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Hellriegel, D. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Thomson
- Hernández, R., Fernández, C. y, Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. . (6º ed.), Mc Graw-Hill, México.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York:Wiley.
- Jaros, S. (1993). *Effects of Continuance, Affective, and Moral Commitment on the Withdrawal Process: An Evaluation of Eight Structural Equation Models*. Academy of Management Journal.

- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: McNally.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50.,370-396.
- Mamani, A. (2015) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa*. 015<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>
- Marquina, C. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011*. Universidad Peruana Unión.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resources Management Review*.
- Mueller, C. y McCloskey, J. (1993). *Nurse´ job satisfaccion: A proposed measure*.
- Newstrom, J. y Davis, K. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. (8º ed.), Mc Graw-Hill, México.
- Newstrom, M y Davis, L (1993). *Organizational bbehavior. Human behavior at work*, Londres: Mc. Graw-Hill.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Trabajadores de Lima Metropolitana*. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, Vol IX, N°1, 27 -34.
- Penley, L. E. y Gould, S. (1988). *Etzioni´s model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations*. *Journal of Organizational Behavior*.
- Pérez, N. y Rivera, P. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, período 2013*. Universidad Nacional de la Amazonía Peruana.
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Decimoquinta edición Pearson, México.
- Robbins, S.P. (1998). *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2002). *Metodología y diseños en la investigación*. Lima: Universitaria.

## **VIII. Anexos**

## Anexo 1. Artículo científico

### **Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017**

**Autor:** Br. Tito Orlando Chunga Díaz

Correo electrónico: [titor23@hotmail.com](mailto:titor23@hotmail.com) Filiación institucional: Estudiante de maestría.

#### **Resumen**

El objetivo del estudio fue establecer el nivel de la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac. La investigación establece una metodología de diseño no experimental, descriptivo correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo, la población de estudio estuvo conformada por 159 docentes en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la Red 09, Rímac, la muestra fue probabilística estratificada conformada por 110 docentes en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la Red 09, Rímac, para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios para las variables Satisfacción laboral y compromiso organizacional. Concluyendo que la satisfacción laboral se relaciona positiva ( $r = ,730$ ) y significativamente ( $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$ ) con el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac. Se probó la hipótesis planteada y esta relación resultó con un nivel alto.

Palabras clave

Satisfacción laboral – compromiso organizacional

#### **Abstract**

The objective of the study was to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment in teachers of the Educational Institutions of the Network 09, Ugel N ° 02 Rímac. The research establishes a methodology of non-experimental design, descriptive correlation, was used the Deductive hypothetical method, the study population was made up of 159 teachers in the II.EE. Of primary and secondary level of the Network 09, Rímac, the sample was stratified probabilistic formed by 110 teachers in the II.EE. Of the primary and secondary level

of the Network 09, Rimac, for the data collection was used the survey technique and as instruments two questionnaires for the variables Labor satisfaction and organizational commitment. Concluding that job satisfaction was positively related ( $r = .730$ ) and significantly ( $p\text{-value} = .000 < 0.01$ ) with the organizational commitment in IIEE teachers of Network 09, Rimac. The hypothesis presented was tested This relationship resulted in a high level.

#### Keywords

Work satisfaction - organizational commitment.

### **Introducción**

La Red Educativa N° 09, perteneciente a la Ugel 02 del distrito del Rímac tiene dentro de sus principales objetivos optimizar las relaciones de coordinación entre las Instituciones Educativas integrantes para mejorar la calidad del servicio educativo, así como promover un clima institucional óptimo que permita mejorar las relaciones humanas entre las Instituciones Educativas y aliados de la Red. La satisfacción laboral adquiere importancia, ya que a partir de la misma se determina el nivel en que los docentes sienten agrado o no con sus labores, e identifica cuáles son los aspectos que están fallando y que repercute en el desarrollo personal y profesional de los individuos, y de los logros de los objetivos organizacionales. Otro factor que afecta el entorno educativo es el compromiso organizacional, el cual implica el éxito de las redes educativas, considerándolo como un pilar fundamental, debido a que refleja las creencias de los trabajadores en la misión y visión de las instituciones educativas; por lo tanto, debe ser el núcleo de las estrategias corporativas, las cuales influyen en los trabajadores para que dediquen un mayor esfuerzo en el logro de los objetivos.

Dado que el comportamiento organizacional estudia todos los aspectos de la conducta del docente dentro de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017, con la finalidad de alcanzar una cabal comprensión de la misma y mejorar la eficiencia de los trabajadores, es necesario identificar las relaciones entre las actitudes que adoptan para valorar tanto a su organización como a su puesto de trabajo, tal y como son: la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Esta investigación pretende ser una herramienta para la toma de decisiones de la institución objeto de estudio y así poder evidenciar las diferentes dinámicas y

percepciones que tienen los profesores del clima organizacional de la institución, esto como necesidad de desarrollar y fortalecer un espacio de participación activa, tranquila donde se permita desarrollar cada una de las tareas o actividades con completa normalidad, apuntando como fin último a mejorar significativamente la relación entre pares y propiciar un ambiente fraterno y generoso de trabajo en las Instituciones Educativas constituidas en la Red Educativa 09, optimizando la comunicación, diálogo reflexivo y crítico entre todas las Instituciones Educativas de los diferentes niveles y modalidades fortaleciendo la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes, mejorando de ese modo la calidad educativa.

### **Antecedentes**

En el ámbito internacional, Dipp, Tena y Villanueva (2011), realizaron la tesis titulada Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado, en el Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango de México. Llegando a la conclusión que hay una correlación positiva y altamente significativa ( $r = .852$ ,  $\alpha = .01$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango. Fuentes, (2012), en su estudio titulado: Satisfacción laboral y la productividad, tuvo el objetivo de establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad. El diseño fue de tipo descriptivo correlacional. La conclusión a la que arriba es que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la productividad ( $r = .790$ ;  $\alpha = .01$ ) indicando que, pese a que los trabajadores son reconocidos, por su trabajo, tienen buenas relaciones interpersonales, las condiciones del trabajo son favorables y las políticas de la organización van acordes a cada trabajador, los niveles de productividad son bajos. Frías y Kausel (2014), investigaron sobre el Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y; Se arribaron a las siguientes conclusiones: existe relación entre el significado y la autonomía ( $.359$ ); existe relación entre el significado y la retroalimentación ( $.453$ ). Respecto a las experiencias de significado, autonomía y retroalimentación se observa que existe relación entre ellas en torno a la satisfacción, sin embargo, dicha correlación no es alta, lo que se explica a partir de que dichas experiencias hacen referencia a distintas características del trabajo.

En el plano nacional, Marquina (2013), realiza la tesis Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011. Al realizar la contrastación de las dos variables se llega a la conclusión que: Existe correlación significativa ( $r = .732$ ,  $p = .00$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en los empleados de una universidad privada de Lima, 2011. Mamani (2015), realizó la tesis titulada: Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventista de la ciudad de Arequipa, 2015, cuyo objetivo fue determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Los resultados indican que existe una correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ( $\text{sig} = ,450$ ). Guarniz (2014), en la tesis : Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la universidad privada Antenor Orrego, tuvo como objetivo establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la universidad privada Antenor Orrego, reportando una correlación positiva y significativa entre estas variables ( $\text{sig} = ,0.67$ ); sin embargo, existe una correlación negativa y no significativa entre compromiso institucional y desempeño docente ( $\text{sig} = ,-0.25$ ), lo que sugiere que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño.

### **Revisión de la literatura**

La primera variable de estudio es la satisfacción laboral. Según Locke (1976) es “la actitud hacia la labor realizada, conceptualizada como un estado emocionalmente positivo resultante de la evaluación del trabajo realizado por un individuo” (p. 241). Las dimensiones propuestas por Palma (1999, p. 244) son la significatividad de tareas, la cual es definida como el aprendizaje a realizarse dentro de un ambiente propicio, en este caso un ámbito laboral. Notas (2012), cita a Davis y Newstrom (2003, p. 54), quienes afirman que “por lo general, una actitud se va adquiriendo en un periodo que comprende mucho tiempo”. Otra dimensión considerada son las condiciones de trabajo considerada como una problemática ya que el ámbito laboral tiene que ser acorde a la condición ambiental donde se ejecuta, tales como la luz, la temperatura o el ruido; las condiciones temporales contempladas como la jornada de empleo que se establece, la remuneración de horas extras, el periodo vacacional consignado entre otros. La dimensión reconocimiento personal y/o social, es el

resultado que se fundamenta en la forma como se percibe la mejora de los resultados dentro de la organización, la cual podrá permitir que la sociedad en su conjunto brinde e incremente el voto de confianza en la labor tan complicada que realizan los docentes. Además, se toma en cuenta la dimensión beneficios económicos, cuyos resultados están relacionados con el nivel de complacencia con la retribución económica permanente o extra como salario por el trabajo realizado. Este elemento es importante, ya que la mejora salarial hace que los individuos tengan una actitud proactiva en su entorno laboral, dedicando el mayor tiempo al desarrollo de la organización.

La segunda variable es el Compromiso organizacional, es un estado a través del cual el trabajador se siente identificado con la institución en la que trabaja, sostiene Robbins (1998) además conlleva la realización de objetivos empresariales. De ese modo mantiene un vínculo con su lugar de empleo. Meyer y Allen (1991), establecen las siguientes dimensiones el compromiso de continuación, es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa. El compromiso afectivo basado en el sentimiento de pertenencia positivo que tiene la persona, es decir el ser leal, a diferencia del anterior donde el individuo tiene la obligación de permanecer, en este nivel la persona quiere permanecer en él y finalmente el compromiso normativo: (deber) se manifiesta en la lealtad al lugar donde trabaja, tal vez por recibir algunos beneficios de parte de ella; tales como capacitaciones, especializaciones promovidas por la empresa, desarrollándose un vínculo muy estrecho de reciprocidad. Generándose el sentir de permanencia y deuda hacia la institución por otorgarle un beneficio u oportunidad que el trabajador valora. En este último compromiso se manifiesta la identificación del individuo con las metas organizacionales.

### **Problema**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac?



### **Objetivo**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas. de la Red 09, Rímac.

### **Método**

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental, descriptivo correlacional, se utilizó el método hipotético deductivo.

La población de estudio estuvo conformada por 159 docentes en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la Red 09, Rímac, y la muestra probabilística estratificada conformada por 110 docentes en las II.EE. de nivel primaria y secundaria de la Red 09, Rímac.

Para la recopilación de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios para las variables Satisfacción laboral y compromiso organizacional. Se obtuvo un coeficiente de confiabilidad de 0,705 (fuerte confiabilidad) respectivamente y la validez a través del juicio de expertos.

### **Resultados**

Según los resultados de la prueba de correlación de Spearman la satisfacción laboral se relaciona positiva ( $r = ,730$ ) y significativamente ( $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$ ) con el compromiso organizacional, la significatividad de tareas se relaciona positiva ( $r = ,743$ ) y significativamente ( $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$ ) con el compromiso organizacional, las condiciones de trabajo se relacionan positiva ( $r = ,784$ ) y significativamente ( $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$ ) con el compromiso organizacional, el reconocimiento personal y/o social se relaciona positiva ( $r = ,750$ ) y significativamente ( $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$ ) con el compromiso organizacional, los beneficios económicos se relacionan positiva ( $r = ,720$ ) y significativamente ( $p\text{-valor} = ,000 < 0.01$ ) con el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac.

### **Discusión**

Con respecto a la hipótesis general planteada: Existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las IIEE de la Red 09, Rímac, considerando el coeficiente de correlación rho de Spearman obtenido ( $r = ,730$ ) y el  $p\text{-valor} = ,000$  ( $p < .01$ ), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de trabajo. El estudio se relaciona con el realizado por Dipp, Tena y Villanueva (2011), que en su investigación obtuvieron una correlación positiva y

altamente significativa ( $r = .852$ ,  $\alpha = .01$ ) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado de la ciudad de Durango.

Se arribaron a las siguientes conclusiones: Primera: Existe relación significativa y positiva alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, ( $r = .730$ ), además, el  $p\text{-valor} = .000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada. Segunda: Existe relación significativa y positiva alta entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional, ( $r = .743$ ), además, el  $p\text{-valor} = .000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada. Tercera: Existe relación significativa y positiva alta entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, ( $r = .784$ ), además, el  $p\text{-valor} = .000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada. Cuarta: Existe relación significativa y positiva alta entre el reconocimiento personal y el compromiso organizacional, ( $r = .750$ ), además, el  $p\text{-valor} = .000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada. Quinta: Existe relación significativa y positiva alta entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional, ( $r = .720$ ), además, el  $p\text{-valor} = .000 < 0.05$ , comprobándose la hipótesis planteada.

Se plantean las siguientes recomendaciones: se sugiere a las Ugeles, aplicar estrategias que generen mayor impacto respecto a la satisfacción laboral de los docentes; donde se tomen en cuenta planes de incentivos de acuerdo al desempeño cumplido. En vista de la evidencia de la existencia de una relación positiva y significativa entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional, es importante que la tarea encomendada al docente, tenga un propósito práctico, que resuelva un proyecto o un producto material final. Teniendo en cuenta la existencia de una relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, se recomienda proteger siempre la integridad física y mental del docente y tener mucho cuidado de riesgos de salud, inherentes a la actividad que se realice y el ambiente físico donde se ejecute. Considerando que existe una relación positiva y significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional, es necesario destacar el rol del docente mediante estímulos, como la principal vía para mejorar la calidad de la educación. Teniendo en cuenta que ha quedado evidenciado la existencia de una relación positiva y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional, es muy importante recalcar que es la percepción de

justicia remunerativa por parte del empleador, favorecerá su satisfacción del docente.

### Referencias

Dipp, A. Tena, J. y Villanueva, R. (2011). *Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado*. Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango (CIIDIRIPN, Durango) México.

Fuentes, S. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Universidad Rafael Landivar-  
[http://www.academia.edu/22455816/\\_SATISFACCION\\_LABORAL\\_Y\\_SU\\_INF\\_LUENCIA](http://www.academia.edu/22455816/_SATISFACCION_LABORAL_Y_SU_INF_LUENCIA)

Frías, P. y Kausel, E. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Universidad de Chile.

Guarniz, A. (2012). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la universidad privada Antenor Orrego*.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ\\_ANGHELLA\\_SATISFACCI%C3%93N\\_LABORAL\\_INSTITUCIONAL.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/738/1/GUARNIZ_ANGHELLA_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_INSTITUCIONAL.pdf)

Mamani, A. (2015) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las IIEE adventistas de la ciudad de Arequipa*.  
 015<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>

Marquina, C. (2013). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una universidad privada de Lima, 2011*. Universidad Peruana Unión.

### Reconocimientos

A la asesora de tesis Dra. Karen Lizeth Alfaro Mendives, por su dedicación, experiencia y orientación por el camino de la investigación, la ética y la superación profesional.

## DECLARACIÓN JURADA

### DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Br. Tito Orlando Chunga Díaz, estudiante de Maestría en Gestión Pública, del Programa de Maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 16746065, con el artículo titulado

“Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rímac, 2017” declaro bajo juramento que:

1. El artículo pertenece a mi autoría
2. El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
3. El artículo no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
4. De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
5. Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los Olivos, 23 de Setiembre 2017

Br. Tito Orlando Chunga Díaz

DNI 16746065

## Anexo 2. Matriz de consistencia

| PROBLEMA  | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | METODOLOGÍA  |
|---|---|---|--|
| <b>Problema general:</b><br>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017?                    | <b>Objetivo general:</b><br>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017                    | <b>Hipótesis general:</b><br>Existe relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017                    | <b>Variable 1:</b><br>satisfacción laboral<br><b>Variable 2:</b><br>compromiso organizacional<br><b>Tipo:</b> Básica<br><b>Enfoque:</b> Cuantitativo<br><b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional<br><b>Diseño:</b><br>No experimental, de corte transversal<br><br><b>Población:</b><br>La población estará constituida por 159 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017.<br><br><b>Muestra</b><br>Probabilística. Constituida por 110 docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017.<br><b>Muestreo</b><br>Estratificado<br><br><b>Técnica e Instrumento</b><br>Encuesta - Cuestionario<br><br><b>Método:</b> Hipotético deductivo<br><br><b>Método de análisis de datos:</b><br>Para el análisis descriptivo se elaboraron tablas de distribución de frecuencias y gráficos de distribución porcentual, tablas de contingencia que relacionan a las dos variables y el gráfico de barras.<br>Para la contrastación de las hipótesis (análisis inferencial) se utilizó la prueba de coeficiente de correlación de Spearman. |
| <b>Problema específico 1:</b><br>¿Qué relación existe entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017?         | <b>Objetivo específico 1:</b><br>Determinar la relación que existe entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017         | <b>Hipótesis específica 1:</b><br>Existe relación positiva y significativa entre la significatividad de tareas y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017         |  |
| <b>Problema específico 2:</b><br>¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017?            | <b>Objetivo específico 2:</b><br>Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017            | <b>Hipótesis específica 2:</b><br>Existe relación positiva y significativa entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017            |  |
| <b>Problema específico 3:</b><br>¿Qué relación existe entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017? | <b>Objetivo específico 3:</b><br>Determinar la relación que existe entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017 | <b>Hipótesis específica 3:</b><br>Existe relación positiva y significativa entre el reconocimiento personal y/o social y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017 |  |
| <b>Problema específico 4:</b><br>¿Qué relación existe entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017?             | <b>Objetivo específico 4:</b><br>Determinar la relación que existe entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017             | <b>Hipótesis específica 4:</b><br>Existe relación positiva y significativa entre los beneficios económicos y el compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Rímac, 2017             |  |

### Anexo 3. Instrumento variable 1

#### CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 09, RÍMAC, 2017

##### I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral en la institución educativa donde usted labora.

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

##### II.- INDICADORES:

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta

- |                              |                           |
|------------------------------|---------------------------|
| 1.- Totalmente en desacuerdo | 4.- Totalmente de acuerdo |
| 2.- En desacuerdo            | 3.- De acuerdo            |

I.E.: ..... Código: .....

| N° |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
|    | <b>SIGNIFICATIVIDAD DE TAREAS</b>   |   |   |   |   |   |
| 1  | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                           |   |   |   |   |   |
| 2  | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                                 |   |   |   |   |   |
| 3  | Me siento útil con la labor que realizo.  |   |   |   |   |   |
| 4  | Me complacen los resultados de mi trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 5  | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.                                       |   |   |   |   |   |
| 6  | Me gusta el trabajo que realizo.  |   |   |   |   |   |
| 7  | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.                                       |   |   |   |   |   |
|    | <b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>   |   |   |   |   |   |
| 8  | Me gusta la actividad que realizo.  |   |   |   |   |   |
| 9  | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. |   |   |   |   |   |
| 10 | El ambiente donde trabajo es confortable.   |   |   |   |   |   |
| 11 | Me siento a gusto con mi horario.   |   |   |   |   |   |
| 12 | Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.                        |   |   |   |   |   |
| 13 | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.                                    |   |   |   |   |   |
| 14 | Mi horario de trabajo se acomoda a mis necesidades.                                     |   |   |   |   |   |
| 15 | En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.                               |   |   |   |   |   |
| 16 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.                  |   |   |   |   |   |
| 17 | El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.                                 |   |   |   |   |   |
|    | <b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b>   |   |   |   |   |   |
| 18 | Recibo un buen trato en la institución donde laboro.                                    |   |   |   |   |   |
| 19 | Me gusta involucrarme en las comisiones de trabajo de mi institución.                   |   |   |   |   |   |
| 20 | Prefiero establecer vínculos con las personas con quienes trabajo.                      |   |   |   |   |   |
| 21 | Las tareas que realizo, las percibo como de suma importancia.                           |   |   |   |   |   |
| 22 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta entretenido.                       |   |   |   |   |   |
|    | <b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>  |   |   |   |   |   |
| 23 | Percibo un salario justo por la labor que realizo.                                      |   |   |   |   |   |
| 24 | Tengo una posición económica confortable.   |   |   |   |   |   |
| 25 | Tengo un sueldo más alto que el de mis compañeros.                                      |   |   |   |   |   |
| 26 | Me valoran por el trabajo que realizo.  |   |   |   |   |   |
| 27 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                               |   |   |   |   |   |

**¡Muchas Gracias!**

## Anexo 4. Instrumento variable 2

### CUESTIONARIO PARA EL RECOJO DE DATOS SOBRE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 09, RÍMAC, 2017

#### I.- INTRODUCCIÓN:

Este cuestionario tiene como objetivo conocer el nivel de compromiso organizacional en la institución educativa donde usted labora.

Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder todas las preguntas con seriedad y de acuerdo a sus propias experiencias. Muchas gracias por su colaboración.

#### II.- INDICADORES:

A continuación, se le presenta una serie de ítems a las cuales deberá Ud. responder marcando con una (X) la alternativa que Ud. considere correcta

1.- Totalmente en desacuerdo

4.- Totalmente de acuerdo

2.- En desacuerdo

3.- De acuerdo

| N° |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
|    | <b>COMPROMISO AFECTIVO</b>   |   |   |   |   |   |
| 1  | Tengo confianza en los valores que promueve la institución educativa.  |   |   |   |   |   |
| 2  | Me siento identificado emocionalmente con la institución donde trabajo.  |   |   |   |   |   |
| 3  | Participo plenamente en las actividades institucionales.   |   |   |   |   |   |
| 4  | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades  |   |   |   |   |   |
| 5  | Tengo voluntad de esforzarme más para el éxito de la institución   |   |   |   |   |   |
| 6  | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades laborales.                                 |   |   |   |   |   |
| 7  | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades personales.                                |   |   |   |   |   |
| 8  | Existen circunstancias que entrelazan fuertemente mi relación laboral con la institución educativa.                |   |   |   |   |   |
| 9  | Esta institución educativa tiene un gran significado para mí.  |   |   |   |   |   |
|    | <b>COMPROMISO DE CONTINUACIÓN</b>  |   |   |   |   |   |
| 10 | Aceptaría conformar cualquier tipo de comisión de trabajo en esta institución educativa.                           |   |   |   |   |   |
| 11 | Sería difícil para mí dejar esta institución educativa.  |   |   |   |   |   |
| 12 | Cuenta con diversas opciones de trabajo.   |   |   |   |   |   |
| 13 | Poseo capacidades y aptitudes para poder desempeñarme en cualquier área.   |   |   |   |   |   |
| 14 | Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado otra opción de trabajo. |   |   |   |   |   |
| 15 | Permanezco en esta institución, no solo como necesidad laboral, sino también como el deseo de estar aquí.          |   |   |   |   |   |
| 16 | He analizado las ventajas de pertenecer o no a esta institución educativa  |   |   |   |   |   |
|    | <b>COMPROMISO NORMATIVO</b>  |   |   |   |   |   |
| 17 | Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución educativa.                 |   |   |   |   |   |
| 18 | He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de mi institución educativa cuando lo necesitaba.                |   |   |   |   |   |
| 19 | Soy leal con la visión y misión de mi institución educativa.   |   |   |   |   |   |
| 20 | Tengo la obligación de permanecer trabajando en la institución educativa.  |   |   |   |   |   |
| 21 | Tengo un sentimiento de compromiso con la institución educativa.   |   |   |   |   |   |
| 22 | Me apenaría dejar la institución educativa en la actualidad  |   |   |   |   |   |

**¡Muchas Gracias!**





|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 37 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 39 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 40 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 44 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 46 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 48 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 49 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 51 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 52 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 54 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 59 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 61 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 63 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 64 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 65 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 66 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 68 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 70 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 71 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |
| 72 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 73 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 74 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 75 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 76 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |

|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 77  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 78  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |   |
| 79  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |   |   |
| 80  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |   |
| 81  | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |   |   |
| 82  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |   |
| 83  | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |   |
| 84  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |   |
| 85  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |
| 86  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |   |
| 87  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 88  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 89  | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |   |
| 90  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 91  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 92  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |
| 93  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |   |
| 94  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 95  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |
| 96  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 97  | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |   |
| 98  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 99  | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 |   |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 |   |
| 103 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 105 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 |   |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 107 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |   |
| 108 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 |   |

|         |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 10<br>9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 11<br>0 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 |

**Anexo 6. Base de datos variable 2**  
**Compromiso organizacional**

|    |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 3  | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 7  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 8  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 9  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 25 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |



|     |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 71  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 72  | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 73  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 74  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 75  | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 76  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 77  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 78  | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 79  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 80  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 81  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 82  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 83  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 84  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 85  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 86  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 87  | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 88  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 89  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 90  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 91  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 92  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 93  | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 94  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 95  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 96  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 97  | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 98  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 99  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 100 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 101 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 102 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 103 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 104 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 105 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 106 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 107 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 108 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 109 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 110 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

**Anexo 7. Carta solicitando autorización para aplicación instrumento**

|   |                  |                          |                   |         |        |
|---|------------------|--------------------------|-------------------|---------|--------|
| DESPACHO DIRECTORIAL  |                  |                          |                   |         |        |
| EXPEDIENTE: 269   |                  |                          |                   |         |        |
| FECHA: 07 JUN. 2017   |                  |                          |                   |         |        |
| HORA DE VIDA PARA:  |                  |                          |                   |         |        |
| S.A.J.  | SES              | S.O.P.                   | SES               | S.O.P.  | SES    |
| AVIL  | PERU             | CHINA                    | SECRET.           | CONSEJO | AFRICA |
| FIRMAS:   |                  |                          |                   |         |        |
| <input type="checkbox"/>                                    | Coord. y Ases.   | <input type="checkbox"/> | Propiet. Respons. |         |        |
| <input type="checkbox"/>                                    | Coordinar        | <input type="checkbox"/> | Proponer RD       |         |        |
| <input type="checkbox"/>                                    | Control Informa. | <input type="checkbox"/> | Trabaja           |         |        |
| <input type="checkbox"/>                                    | Investigador     | <input type="checkbox"/> | Archivo           |         |        |
| <input type="checkbox"/>                                    | Colabor.         | <input type="checkbox"/> | Generar memo      |         |        |
| <input type="checkbox"/>                                    | Logista          | <input type="checkbox"/> | Otros             |         |        |
| OBSERVACIONES:  |                  |                          |                   |         |        |
| JERICA MICHAELA RAMOS MORENO<br>Directora de la U.E. 072026 |                  |                          |                   |         |        |

I. E. N° 2026  
SAN DIEGO - S.M.P

EXP. N°: 269

FOLIOS: 01

ECHA: 07 JUN. 2017

H: 3.40 p.m

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

**Escuela de Posgrado**

Junio de 2017

1-2017-EPG-UCV-LNP

Micaela Ramos Moreno

rfa

**Red 09, Ugel N° 02 Rimac**


De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **TITO ORLANDO CHUNGA DIAZ** identificada con DNI N.° **16746065** y código de matrícula N.° **7001027615**; estudiante del Programa de **Maestría en Gestión Pública** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**"Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N° 02 Rimac, 2017"**

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



**Dr. Carlos Ventura Orbegoso**  
Director de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCVM

UCV.EDU.PE

## Anexo 8. Carta de respuesta autorización para aplicación instrumento



Lima, 09 de junio de 2017

Carta A. 032-2017-RED 09-UGEL 02 – C.

Dr. Carlos Venturo Orbegoso

Director de la Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo- filial Lima Norte

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para comunicarle que en virtud del documento emitido por su representada (Exp. 269/2017- IE 2026- Red 09 de fecha 07 de junio de 2017); mi despacho, ha visto por conveniente **AUTORIZAR** el permiso y brindar las facilidades para la aplicación de los instrumentos de evaluación al estudiante de Maestría en Gestión Pública: **TITO ORLANDO CHUNGA DIAZ**, con DNI N.º 70011027615 en las instituciones educativas N.º 2028, N.º 2002 y N.º 2026 pertenecientes a la Red N.º 09-UGEL 02-Rímac.

En este sentido, solicito se informe sobre los resultados que se obtengan de la investigación "*Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, Ugel N.º 02 Rímac, 2017*" a fin de establecer una línea de base respecto a las variables estudiadas.

Siendo propicia la oportunidad, le saluda atentamente,

COORDINADORA RED N.º 09

"CIENCIA, DISCIPLINA Y VALORES"

AV. 8 S/N – F. Escaz – Urb. San Diego – S.M.P./FACEBOOK: IE 2026 SAN DIEGO/CORREO: ie\_2026@formentor.com / Teléfono (01) 6067988





### Resumen de procesamiento de casos

|                       | <b>N</b> | <b>%</b>     |
|-----------------------|----------|--------------|
| Casos Válido          | 20       | <b>100.0</b> |
| Excluido <sup>a</sup> | 0        | <b>.0</b>    |
| Total                 | 20       | <b>100.0</b> |

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

### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,747             | 27             |

### Confiabilidad de instrumento de compromiso organizacional

#### Resumen de procesamiento de casos


|                       | <b>N</b> | <b>%</b>     |
|-----------------------|----------|--------------|
| Casos Válido          | 20       | <b>100.0</b> |
| Excluido <sup>a</sup> | 0        | <b>.0</b>    |
| Total                 | 20       | <b>100.0</b> |

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

### Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,750             | 22             |

## Certificado de validez de instrumentos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

| N°                                | DIMENSIONES / Items  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Compromiso afectivo</b>        |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                 | Tengo confianza en los valores que promueve la institución educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                                 | Siento apego emocional con la institución donde trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                                 | Me integro plenamente en las actividades institucionales.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5                                 | Tengo voluntad de esforzarme más para el éxito de la institución.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades laborales.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades personales.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                                 | Existen circunstancias que entrelazan fuertemente mi relación laboral con la institución educativa.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9                                 | Esta institución educativa tiene un gran significado para mí.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Compromiso de continuación</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 10                                | Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir laborando en esta institución educativa.       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                                | Sería difícil para mí dejar esta institución educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                                | Cuenta con diversas opciones de trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13                                | Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14                                | Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado otra opción de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15                                | En la actualidad, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16                                | He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa.                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Compromiso normativo</b>       |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 17                                | Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución educativa.                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18                                | He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de mi institución educativa cuando lo necesitaba.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19                                | Soy leal con los principios de mi institución educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20                                | Tengo la obligación de permanecer trabajando en la institución educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21                                | Tengo una sensación de deuda con la institución educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22                                | Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa en estos momentos.                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alfonso J. Torres    Francisco    DNI: 4.016.01.26

Especialidad del validador: Psicología

25 de 03 del 2017



Firma del Experto Informante.  
Especialidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

| Nº  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Significatividad de tareas</b>         |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2   | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3   | Me siento útil con la labor que realizo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4   | Me complacen los resultados de mi trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5   | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6   | Me gusta el trabajo que realizo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7   | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Condiciones de trabajo</b>             |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8   | Me gusta la actividad que realizo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9   | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10  | El ambiente donde trabajo es confortable.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11  | Me siento a gusto con mi horario.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12  | Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.                        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13  | La comodidad del ambiente de trabajo es inguatable.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14  | Mi horario de trabajo se acomoda a mis necesidades.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15  | En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16  | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17  | El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 18  | Recibo un buen trato en la institución donde laboro.                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19  | Me gusta involucrarme en las comisiones de trabajo de mi institución.                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20  | Prefiero establecer vínculos con las personas con quienes trabajo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21  | Las tareas que realizo, las percibo como de suma importancia.                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22  | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta entretenido.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>              |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 23  | Percibo un salario justo por la labor que realizo.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 24  | Tengo una posición económica confortable.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 25  | Tengo un sueldo más alto que el de mis compañeros.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 26  | Me valoran por el trabajo que realizo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 27  | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable  Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Alejos Mendez HONEN DNI: 40160186

Especialidad del validador: Psicología

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

25 de 03 del 2017

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*[Firma]*  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

| N°                                | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Compromiso afectivo</b>        |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                 | Tengo confianza en los valores que promueve la institución educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2                                 | Siento apego emocional con la institución donde trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3                                 | Me integro plenamente en las actividades institucionales.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5                                 | Tengo voluntad de esforzarme más para el éxito de la institución.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades laborales.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades personales.                                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 8                                 | Existen circunstancias que entrelazan fuertemente mi relación laboral con la institución educativa.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9                                 | Esta institución educativa tiene un gran significado para mí.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Compromiso de continuación</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 10                                | Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir laborando en esta institución educativa.       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11                                | Sería difícil para mí dejar esta institución educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12                                | Cuenta con diversas opciones de trabajo.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13                                | Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14                                | Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado otra opción de trabajo. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15                                | En la actualidad, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16                                | He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa.                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Compromiso normativo</b>       |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 17                                | Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución educativa.                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 18                                | He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de mi institución educativa cuando lo necesitaba.                | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19                                | Soy leal con los principios de mi institución educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20                                | Tengo la obligación de permanecer trabajando en la institución educativa.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21                                | Tengo una sensación de deuda con la institución educativa.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22                                | Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa en estos momentos.                          | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg: OTTO TERRY PONTO DNI: 09520823

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA - TEMATICO

25 de 03 del 2017

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante.  
Especialidad





**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

| Nº  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Significatividad de tareas</b>         |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 2   | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 3   | Me siento útil con la labor que realizo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 4   | Me complacen los resultados de mi trabajo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 5   | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 6   | Me gusta el trabajo que realizo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 7   | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.                                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>Condiciones de trabajo</b>             |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8   | Me gusta la actividad que realizo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 9   | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 10  | El ambiente donde trabajo es confortable.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 11  | Me siento a gusto con mi horario.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 12  | Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo.                        | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 13  | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 14  | Mi horario de trabajo se acomoda a mis necesidades.                                     | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 15  | En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 16  | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.                  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 17  | El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.                                 | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 18  | Recibo un buen trato en la institución donde laboro.                                    | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 19  | Me gusta involucrarme en las comisiones de trabajo de mi institución.                   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 20  | Prefiero establecer vínculos con las personas con quienes trabajo.                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 21  | Las tareas que realizo, las percibo como de suma importancia.                           | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 22  | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta entretenido.                       | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| <b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>              |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 23  | Percibo un salario justo por la labor que realizo.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 24  | Tengo una posición económica confortable.   | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 25  | Tengo un sueldo más alto que el de mis compañeros.                                      | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 26  | Me valoran por el trabajo que realizo.  | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |
| 27  | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                               | ✓                        |    | ✓                       |    | ✓                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dri Mg: OTTO TERRY PANTO    DNI: 09520823

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA - TEMATICO

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

25 de 03 del 2017

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

*[Firma]*  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL.**

| Nº                                | DIMENSIONES / ítems  | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|-----------------------------------|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|                                   |  | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Compromiso afectivo</b>        |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1                                 | Tengo confianza en los valores que promueve la institución educativa.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2                                 | Siento apego emocional con la institución donde trabajo.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3                                 | Me integro plenamente en las actividades institucionales.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 5                                 | Tengo voluntad de esforzarme más para el éxito de la institución.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades laborales.                                 | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 7                                 | Estoy convencido que la institución educativa satisface mis necesidades personales.                                | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 8                                 | Existen circunstancias que entrelazan fuertemente mi relación laboral con la institución educativa.                | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 9                                 | Esta institución educativa tiene un gran significado para mí.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>Compromiso de continuación</b> |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 10                                | Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir laborando en esta institución educativa.       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11                                | Sería difícil para mí dejar esta institución educativa.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12                                | Cuenta con diversas opciones de trabajo.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 13                                | Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 14                                | Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado otra opción de trabajo. | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 15                                | En la actualidad, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.                      | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 16                                | He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución educativa.                           | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>Compromiso normativo</b>       |  |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 17                                | Existen circunstancias que estrechan fuertemente mi relación laboral con la institución educativa.                 | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 18                                | He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de mi institución educativa cuando lo necesitaba.                | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 19                                | Soy leal con los principios de mi institución educativa.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 20                                | Tengo la obligación de permanecer trabajando en la institución educativa.  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 21                                | Tengo una sensación de deuda con la institución educativa.   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 22                                | Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución educativa en estos momentos.                          | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

Observaciones (preclar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: George Elmer Casari Román DNI: 25460216

Especialidad del validador: Temático - Gestión pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

... de ... del 2017

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.  
Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL**

| N°  | DIMENSIONES / ítems   | Pertinencia <sup>1</sup> |    | Relevancia <sup>2</sup> |    | Claridad <sup>3</sup> |    | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
|   |   | Si                       | No | Si                      | No | Si                    | No |             |
| <b>Significatividad de tareas</b>         |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 1   | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser                           | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 2   | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra                                 | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 3   | Me siento útil con la labor que realizo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 4   | Me complacen los resultados de mi trabajo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 5   | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 6   | Me gusta el trabajo que realizo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 7   | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.                                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>Condiciones de trabajo</b>             |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 8   | Me gusta la actividad que realizo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 9   | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores. | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 10  | El ambiente donde trabajo es confortable  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 11  | Me siento a gusto con mi horario  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 12  | Llevarse bien con el director, beneficia la calidad del trabajo                         | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 13  | La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable                                     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 14  | Mi horario de trabajo se acomoda a mis necesidades                                      | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 15  | En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo                                | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 16  | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias                   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 17  | El director valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo                                  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL</b> |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 18  | Recibo un buen trato en la institución donde laboro                                     | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 19  | Me gusta involucrarme en las comisiones de trabajo de mi institución                    | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 20  | Prefero establecer vínculos con las personas con quienes trabajo                        | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 21  | Las tareas que realizo, las percibo como de suma importancia                            | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 22  | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta entretenido                        | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| <b>BENEFICIOS ECONÓMICOS</b>              |   |                          |    |                         |    |                       |    |             |
| 23  | Percibo un salario justo por la labor que realizo                                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 24  | Tengo una posición económica confortable  | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 25  | Tengo un sueldo más alto que el de mis compañeros                                       | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 26  | Me valoran por el trabajo que realizo   | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |
| 27  | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas                                | /                        |    | /                       |    | /                     |    |             |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable** [x]    **Aplicable después de corregir** [ ]    **No aplicable** [ ]

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Georgy Edgar Casanova Ramírez    DNI: 28460316

Especialidad del validador: Temático - Gestión pública

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

...05 de Mayo del 2017

*[Firma manuscrita]*

Firma del Experto Informante.  
Especialidad

## Anexo 10. Constancia de registro inscripción título



### Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

**“SATISFACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED 09, UGEL N° 02 RIMAC, 2017”**

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

**Be. CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO**

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 29 de marzo de 2017

Dra. Isabel Miracho Vargas  
Jefa de Investigación