



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes en
una institución de superior técnica de Lima Metropolitana 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Huaman Cabrera, Daniel Hans (orcid.org/0009-0000-2586-5703)

ASESORES:

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan (orcid.org/0000-0002-1637-9815)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÜ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN DE SUPERIOR TECNICA DE LIMA METROPOLITANA 2024", cuyo autor es HUAMAN CABRERA DANIEL HANS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN DNI: 07766626 ORCID: 0000-0002-1637-9815	Firmado electrónicamente por: JESPINOZA el 16-07- 2024 05:23:20

Código documento Trilce: TRI - 0814825





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, HUAMAN CABRERA DANIEL HANS estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN DE SUPERIOR TECNICA DE LIMA METROPOLITANA 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
HUAMAN CABRERA DANIEL HANS DNI: 42375114 ORCID: 0009-0000-2586-5703	Firmado electrónicamente por: DHHUAMANH el 14-07- 2024 16:28:19

Código documento Trilce: INV - 1717862

Dedicatoria

Dedico la tesis a Dios, a mis familiares. En primer lugar a Dios porque me dio fortaleza, para continuar desarrollando conocimiento en la Escuela de Posgrado, a mis padres, en especial a mi madre Margarita Cabrera Sánchez, porque con su ejemplo de perseverancia y apoyo incondicional, como también a mi abuelita Irma Sánchez, por sus consejos con sabiduría para incentivar el terminó de la investigación, se pudo concluir la maestría.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, Alma Mater que me dio la oportunidad para compartir experiencias de crecimiento, como también a los docentes y asesores, como el docente el Doctor Roque Juan Espinoza Casco, ya que, con su experiencia se concluyó en la escuela de Posgrado el desarrollo de la tesis.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	14
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	24
V. CONCLUSIONES.....	28
VI. RECOMENDACIONES.....	29
REFERENCIAS.....	
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Satisfacción laboral	17
Tabla 2 Dimensión Condiciones de trabajo.....	17
Tabla 3 Dimensión Oportunidades de promoción	18
Tabla 4 Dimensión reconocimiento	18
Tabla 5 Dimensión compensación	19
Tabla 6 Variable Compromiso organizacional.....	19
Tabla 7 Prueba de normalidad	20
Tabla 8 Rangos de correlación	20
Tabla 9 Prueba de hipótesis general.....	21
Tabla 10 Prueba de hipótesis entre condiciones de trabajo y compromiso.....	21
Tabla 11 Prueba de hipótesis las oportunidades de promoción y compromiso.....	22
Tabla 12 Prueba de hipótesis de reconocimiento y compromiso.....	22
Tabla 13 Prueba de hipótesis compensación y compromiso.....	23

Resumen

La investigación tuvo el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número ocho, promoviendo el mayor crecimiento económico inclusivo, el empleo pleno y el trabajo decente, de manera que, se planteó el objetivo general, en el cual se buscó establecer el nivel de relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en los docentes de la Institución, sede SJM, 2024. El estudio fue de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, mientras que, la población estuvo conformada por 90 docentes de una institución educativa, además por el muestreo no probabilístico por conveniencia, se contó con la participación de todos los docentes de primaria de una institución educativa, de manera que, se tuvo una muestra también de 90 docentes. Además, conforme a los resultados del programa SPSS versión 25, con la prueba de Rho de Spearman, se halló una correlación positiva de 0.462, donde según Valderrama citado por Guillen (2020) fue una correlación media; además, el sig, bilateral fue de 0,000. En conclusión, se aceptó la hipótesis general, donde la satisfacción laboral se relacionó con el compromiso organizacional, por lo tanto, los docentes de primaria que están satisfechos tendrán el mayor compromiso, identificándose con la institución.

Palabras clave: Satisfacción laboral, condiciones de trabajo, recompensa.

Abstract

The research had sustainable development objective (SDG) number eight, promoting greater inclusive economic growth, full employment and decent work, so that the general objective was raised, in which it sought to establish the level of relationship of job satisfaction with organizational commitment in teachers of the Institution, SJM headquarters, 2024. The study was basic, with a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach, while the population was made up of 90 teachers from a educational institution, in addition to non-probabilistic convenience sampling, the participation of all primary school teachers of an educational institution was included, so that there was also a sample of 90 teachers. Furthermore, according to the results of the SPSS version 25 program, with Spearman's Rho test, a positive correlation of 0.462 was found, where according to Valderrama cited by Guillen (2020) it was a medium correlation; Furthermore, the bilateral sig was 0.000. In conclusion, the general hypothesis was accepted, where job satisfaction was related to organizational commitment, therefore, primary teachers who are satisfied will have the greatest commitment, identifying with the institution.

Keywords: Job satisfaction, working conditions, reward.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el campo de estudio a nivel educativa y la práctica de los catedráticos, exigió a las instituciones educativas a nivel mundial a tomar relevancia por la satisfacción laboral, porque, se puede asegurar el involucramiento, la comunicación, las remuneraciones, al ambiente de trabajo, instalaciones y recursos del centro (Maldonado, et al., 2024). De esta manera, al satisfacer los requerimientos de los docentes en las instituciones de educación, se encontraron motivados realizando las funciones con el esfuerzo requerido, además, se garantizó el desarrollo profesional, postulando a los exámenes de ascenso para incrementar el salario (Pérez, et al., 2023). De modo que, se tuvo el mayor compromiso, donde predecir un mejor desempeño de los docentes, ya que, se identifican con la institución, realizando sus labores de manera eficiente con una mejor calidad de enseñanza (Álvarez, 2022).

Del mismo modo, las instituciones a nivel internacional en una institución educativa de Estados Unidos, la satisfacción del personal docente se presentó en relación a su actividad y la apreciación sobre su experiencia laboral, en funciones como la certificación, administración de recursos, formación; por ello, se reforzó las capacitaciones de los docentes para mejorar el trabajo (Olsen y Huang, 2019). Así mismo, en las instituciones de España, se garantizó la satisfacción en los docentes, ya que, las tareas que realizan son relevantes como cualquiera en la institución, porque de lo contrario tienen efectos negativos en las relaciones interpersonales (Gómez, et al, 2023). De esta manera, en Etiopia en el sector educativo, los docentes se sintieron comprometidos, con una actitud adecuada con su trabajo y con la institución porque se incluyó la misión, valores y su filosofía; por lo tanto, se puede generar un ambiente y condiciones primordiales ante situaciones adversas (Tezera, et al., 2024).

Por consiguiente, en la ciudad de Bau Bau, las instituciones de Indonesia se favorecieron, ya que, se consiguió información valiosa al medir la satisfacción del docente, en relación a los medios materiales y la relación interpersonal, para que los responsables de políticas educativas, los administradores y los educadores mejoren la productividad docente (Arifin, 2024). Mientras que, en España, fue como un compendio de factores interactivos, como la capacitación, actualización de información, estrategias educativas, la tecnología de información, comunicación y

motivación, con el objetivo de garantizar la satisfacción profesional (Echevarria y Sanchez, 2021). Por lo tanto, los docentes en Malaysia, se sintieron comprometidos, demostrando una identificación psicológica con la institución, y con la prioridad para trabajar con el mayor esfuerzo y continuar en la institución (Talib, et al., 2019).

Prosiguiendo, en Latinoamérica la satisfacción de los docentes, se determinó con el grado de conformidad según el desempeño mostrado en sus funciones, por ello, se implementaron estrategias para conseguir las metas (Tinoco, et al., 2022); mientras que, en Chile, se relacionó con el absentismo y bajo rendimiento, por la sobrecarga laboral, de manera que, se aseguraron recursos tecnológicos y recompensas (Salazar, et al., 2023); por lo tanto, se demostró el compromiso responsable, con una actitud favorable hacia la institución y los compañeros (Araya y Alfaro, 2019); además, en Colombia, el compromiso fue una conducta psicológica entre el docente y la institución (Carrillo y Leon, 2023). Por ello, en México, fue un estado emocional que conlleva a la competitividad de las universidades, donde el género, el puesto, pudo condicionar la satisfacción (Castañeda y Sánchez, 2022).

Mientras que, a nivel nacional la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa República de Chile, Lima, hizo referencia a la actitud del docente según impresiones que fueron positivas o negativas hacia su trabajo, por ello, se verificó la disposición del director cuando se le realizó alguna consulta sobre el trabajo y el reconocimiento con un mayor sueldo. (Porrás, et al., 2021). Además, en los profesores de educación básica regular, la satisfacción con las condiciones de trabajo, fue relevante para un mejor compromiso, asegurando el sentimiento de orgullo por la donde trabajan (Estrada, et al., 2023). Por ello, se aseguró el compromiso continuo en las instituciones educativas, donde el personal pudo invertir su tiempo en la institución y brindar beneficios durante su permanencia (Heredia y Sulca, 2022)

Así mismo, el compromiso se mostró en la calidad de los métodos pedagógicos y la motivación de los docentes, evidenciando un vínculo emocional con su trabajo para brindar una enseñanza eficaz consiguiendo los objetivos educativos (Álvarez, et al., 2022); de la misma manera, en Arequipa, el compromiso se demostró con el apego emocional hacia la institución educativa según las expectativas de pérdidas y ganancias, mientras que, el personal adoptó conductas, como el deseo de mantenerse en la institución, con el comportamiento de pertenencia y con esfuerzos extras en beneficio de esta. (Duche, et al., 2019), Por lo tanto, en la

universidad Federico Villarreal, la satisfacción de los docentes tuvo relevancia para determinar la actitud que se puede manifestar de las experiencias en la vida laboral de los docentes, además, los docentes se encontraron satisfechos según lo que se recibe por su esfuerzo físico y mental (Licas, et al., 2022).

A nivel local, en la institución, se tomó relevancia por la satisfacción de los docentes, porque al mantener un ambiente laboral adecuado, esta acondicionada para el desarrollo de actividades académicas, con equipamiento y recursos, así mismo, el jefe tuvo una relación oportuna con el personal, resolviendo las consultas en cuanto a la misión, metas y actividades (Quispe, et al., 2024); como también los directivos se preocuparon por el logro del personal para ascender en la escala magisterial, por ello, se consideró las recomendaciones, para considerar mejores decisiones que mejoren el desarrollo de las funciones, de modo que, se reconoció los logros del docente, y brindó compensaciones con incentivos económicos (Huarcaya y Dávila, 2023). De modo que, de acuerdo a estos escenarios se mantuvo el compromiso, porque el personal reconoció la labor desarrollada; garantizando la lealtad con la institución, y tener un bajo rendimiento laboral (García, et al., 2023).

Por otro lado, se afirmó que el objetivo de desarrollo sostenible (ODS) número ocho, promueve el mayor crecimiento económico inclusivo y el trabajo decente, por lo tanto, en la institución, se buscó llamar la atención del público para trabajar con un ambiente laboral adecuado para garantizar su satisfacción laboral, con una distribución física confortable para los docentes y con las políticas y directivas, cumpliendo con el reglamento interno (Gonzales, 2022). Así mismo, se acompañó a los docentes de primaria, para cumplir con las metas profesionales como, los formatos de evaluación y el seguimiento a las notas, manteniendo los estándares de desempeño y buenas relaciones con los colegas (Rosales, et al., 2022); de manera que, se tuvo el mayor compromiso en el control de los procedimientos y resultados de las actividades, con mayor habilidad y experiencia en un cargo mayor e incrementar sus habilidades y metas profesionales (Estrada, et al., 2024).

Se elaboró el problema general ¿Cómo la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024 Y los problemas específicos: a) ¿Cómo las condiciones de trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, b) ¿Cómo las oportunidades de promoción tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución c) ¿Cómo el reconocimiento se relaciona con el

compromiso organizacional de los docentes de la Institución, d) c) ¿Cómo la compensación se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución

Sobre este alcance del problema general y específicos, se destacó la justificación teórica, donde el estudio se enfocó en el concepto de la satisfacción laboral, es el estado emocional que demuestran los trabajadores, en la cual pueden responder de manera afectiva en relación a las actitudes que se perciben en el trabajo, por ello, las instituciones brindaron mayores oportunidades para que el personal docente progrese, mientras que, para comprender el compromiso organizacional, es el nivel en el cual los miembros se pueden identificar con la entidad, por lo tanto, se debe identificar para la conformidad de realizar todos los esfuerzos en beneficio de la institución educativa.

Además, el estudio se justificó de manera metodológica, en el cual se realizó instrumentos para encuestar a los docentes para tener respuestas que permitan comprender las causas del problema y solucionar la situación de la institución. Mientras en el tema social, el estudio se justificó porque se tiene la prioridad de mejorar el método de trabajo, porque se ha brindado recomendaciones para que el personal progrese en la participación, comunicación y desarrollo personal, asegurando un compromiso mayor para realizar las actividades.

Por lo tanto, con respecto a los temas planteados en la realidad problemática, antecedentes y teorías se planteó el objetivo general como, establecer el nivel de relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en docentes de la Institución, sede SJM, 2024. Y los objetivos específicos; establecer como las condiciones de trabajo se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la Institución; establecer como las oportunidades de promoción se relaciona con el compromiso organizacional en docentes de la Institución. Establecer como el reconocimiento se relacionan con el compromiso organizacional en docentes de la Institución. Establecer como la compensación se relacionan con el compromiso organizacional en docentes de la Institución.

En cuanto a los antecedentes, se tuvo investigaciones tanto nacionales como, Larroche, et al. (2024) en su artículo, planteó el objetivo: establecer si la satisfacción laboral puede influir en el compromiso organizacional de empresas comerciales. Dentro de los principales resultados, los colaboradores que se sintieron

satisfechos con su trabajo, presentaron un mayor compromiso con la empresa, porque en el contexto del trabajo se pueden destacar aspectos, como tomar decisiones de manera centralizada o descentralizada, sin embargo, no se pudo fomentar mejores relaciones entre los superiores y subordinados. En conclusión, en el entorno no se priorizó el desarrollo profesional y el bienestar, además, no se realiza una adecuada evaluación del trabajo; por lo tanto, no se puede reconocer el interés, voluntad e intención de realizar las actividades.

Cruz y Bernui (2019) en su artículo se destacó el objetivo donde, se requirió determinar como la Satisfacción en docentes de una universidad pública puede influenciar en el compromiso, así mismo, destacaron que, conforme a los resultados se brindó una compensación justa y competitiva para retener a los trabajadores más talentosos y experimentados, de manera que, se puede minimizar la rotación de personal. En conclusión, los docentes se encontraron satisfechos, porque la compensación adecuada motivó al personal docente a realizar las actividades de manera más efectiva y comprometida.

Duche (2019) en su artículo se verificó el objetivo, identificar la influencia de la satisfacción laboral y compromiso en docentes universitarios. Se tuvo como resultados que, de acuerdo a la gestión institucional que se rige en la institución, la satisfacción y el compromiso de los docentes tienen una correlación positiva fuerte de 0.89, mientras que el p valor fue de 0.000, evidenciando que las variables se relacionan. En conclusión, se verificó que los trabajadores no están satisfechos porque en la institución educativa no se busca reconocer el eficiente trabajo que realiza un docente, de manera que, es relevante recomendar alternativas, de tal manera que los empleados se comprometan con sus tareas en beneficio de la institución y se puede asegurar el compromiso para lograr los resultados esperados.

Estrada, et al. (2024) en su artículo, planteó el objetivo: estimar como el compromiso laboral guarda relación con la satisfacción del personal docente. Se determinó como resultados que, la satisfacción del personal implica un papel primordial porque en el entorno laboral, se mantiene un clima favorable, donde los directivos pueden asegurar que las relaciones interpersonales y el intercambio de experiencias entre el personal docente, garantice la mayor productividad en beneficio

de las instituciones. En conclusión, se verificó que la satisfacción de los trabajadores es favorecida por el estado del entorno laboral como las instalaciones de la institución, que puede ser la óptima para favorecer el desarrollo de actividades académicas.

García, et al. (2023) en su artículo, estableció el objetivo: estimar como el bienestar laboral puede tener relación con el compromiso docente. Entre los resultados se estimó que, el bienestar laboral está enfocado en la manera como los docentes están satisfechos con el ambiente laboral, sin embargo, las condiciones de trabajo no son favorables porque se perciba la falta de apoyo o colaboración entre los compañeros en las diversas labores que realizan, además, de no contar con las alternativas de desarrollo y carrera, y el confort con el lugar de trabajo. Para concluir, ante este escenario la institución aseguró una mejor condición de trabajo, donde los docentes puedan contar con el salario acorde a sus requerimientos y la posibilidad de realización personal, de manera que, las actividades fueron realizadas de la mejor manera, y garantizó la productividad y compromiso en beneficio del área y la entidad.

Goicochea (2019) en su investigación, el objetivo fue corroborar como la satisfacción del personal presenta un nivel de relación con el compromiso organizacional de Mi Banco. Así mismo, se estableció resultados como el valor de correlación de 0.68, además, se halló un valor de significancia mínimo al 0.05; de manera que, se verifica que hay relación entre los factores; sin embargo, no se estableció los programas requerido para los empleados estén involucrados, además, no reciben un mayor sueldo y no acceden a un mayor sueldo. En conclusión, no se pudo realizar la capacitación sobre la afectividad y con perfiles de desarrollo de capacidades, y en consecuencia, los trabajadores desearon abandonar la institución.

Argumedo (2021) en su investigación, el objetivo fue determinar si la satisfacción laboral guarda relación en el compromiso laboral de una empresa textil de confecciones. Se verificó, el resultado de la prueba de correlación, con un valor significativo de 0.000, por lo tanto, las variables se relacionan; sin embargo, se necesita desarrollar el bienestar laboral para conseguir el objetivo de tener la mayor rentabilidad en la organización. En conclusión, se aseguró el plan organizacional para

tener técnicas y estrategias para fomentar la innovación y la productividad, con la finalidad que se pueda realizar las actividades con efectividad.

Quintero (2020) con su estudio, su objetivo fue verificar el nivel de relación de la satisfacción laboral y el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo. En conclusión, estos factores se relacionaron, porque con la prueba de spearman, se halló el 0.576, mientras que, el nivel de 0.000, determinó que los factores se relacionan; de modo que, se desarrollaron políticas con la finalidad que los trabajadores estén satisfechos que involucran desafíos personales. En conclusión, se pudo evaluar si los empleados están interesados en su entorno de trabajo, si han visto las comodidades que aseguran realizar con eficiencia el trabajo y percibir si las instalaciones están equipadas.

Así mismo, en el ámbito internacional, se consideró investigaciones como, Chiang y Tapia (2023) en su artículo, el objetivo fue identificar si la satisfacción laboral influye en el compromiso en la administración pública. Conforme a los resultados, la compensación fue considerado por los trabajadores en un nivel bajo con el 79%, de manera que, no se garantizó la satisfacción laboral debido a que el nivel remunerativo que percibes mensualmente. En conclusión, el docente se encontró satisfecho ya que, existe equidad salarial con respecto a otros profesionales, de manera que, los empleados satisfechos están más comprometidos con la misión para garantizar la eficiencia e innovación en las actividades.

Santiago (2023) destacó el objetivo principal, como la satisfacción laboral puede afectar el rendimiento de los trabajadores en el Ministerio de Trabajo, en el cual se destacó que, entre sus resultados el personal no cuenta con la oportunidad de crecer de manera profesional, porque, no tomaron interés por proponer nuevos y mejores objetivos, y adquirir habilidades que les permitió enfrentarse a nuevos retos. En conclusión, los trabajadores pueden tener oportunidades de promoción, donde se verificó una trayectoria clara en favor de los trabajadores para mejorar su rendimiento brindando ideas más innovadores para el éxito en la entidad.

Castañeda y Sanchez (2022) en el cual se tuvo como objetivo de, determinar si la Satisfacción laboral puede influir en el burnout de los docentes, además,

conforme a sus resultados, se demostró que los trabajadores están satisfechos con su trabajo, porque se mantienen políticas de promoción de manera justa, para mejorar el clima laboral, por lo tanto, el personal pudo contar con mayores oportunidades de manera equitativa. En conclusión, según la dedicación que tengan los trabajadores, por lo tanto, se fomentó el crecimiento personal y profesional, como también la estabilidad laboral, para seguir trabajando en la institución.

Sanjinez (2023) en su artículo, consideró el objetivo: identificar si el compromiso laboral puede influir en la satisfacción laboral en una entidad privada en Bolivia. Como resultados se verificó que, existe influencia entre los factores, ya que, el personal estuvo motivado para trabajar con todo su esfuerzo, sin embargo, se mostraron actitudes negativas con los miembros del equipo, de manera que, se debe mejorar el ambiente para mantener a los trabajadores satisfechos. En conclusión, los trabajadores se encontraron comprometidos con sus funciones porque se tuvo un mayor involucramiento con su trabajo, por ello, se encontraron satisfechos a los colaboradores, brindándoles recompensas como el mayor sueldo, al conseguir mejores resultados a la hora de realizar sus actividades laborales.

Mora, et al. (2022) en su artículo, planteó el objetivo, establecer si la satisfacción laboral influye en el compromiso en empresas peruanas. Con los resultados se verifica que el compromiso organizacional puede afectar de manera significativa a la satisfacción laboral, por ello, se demuestra que los trabajadores están satisfechos con su trabajo, por los beneficios que encuentran en el ambiente laboral, porque contó con los recursos tecnológicos para realizar sus actividades, por lo tanto, el personal tuvo estabilidad laboral, para seguir trabajando en la institución.

Pedraza (2020) en su artículo, el objetivo general fue analizar como la satisfacción laboral y el compromiso organizacional tiene una relación de acuerdo a la realización de prácticas en la gestión del personal. Se concluyó, se determinó que el capital como los recursos humanos y la satisfacción laboral contribuyen en el rendimiento según el ámbito educativo. Ambas fueron consideradas prácticas de valor en la administración de los trabajadores, para que el personal cuente con experiencia, habilidades y conocimientos en beneficio de las actividades y la

institución, y que den su mejor esfuerzo; tanto por el mejor trabajo en equipo y el aprendizaje continuo.

Durán, et al. (2021) en su artículo, tuvo como objetivo: estimar como la Satisfacción laboral puede relacionarse con la actitud integradora de los trabajadores en las instituciones no gubernamentales. Se destacó como resultados que, no se cuenta con las óptimas condiciones en el centro de trabajo, porque no se pueden ejercer las funciones por la falta de recursos y equipamiento requerido. En conclusión, se debe implementar al centro de trabajo con los recursos necesarios, como también realizar programas de recompensa, para que se asegure un alto rendimiento, evidenciando que el personal se siente comprometido para ejercer las tareas con la eficiencia requerida de manera diaria.

Cantú (2023) en su artículo, el objetivo, fue establecer la satisfacción laboral y su relación con el compromiso laboral en dependencias de educación superior. Se verificó entre los resultados que la cantidad y calidad de las actividades dependen de la complacencia del personal docente, es decir asegurar que estén satisfechos, ya que, perciben que el ambiente laboral es relevante para tener un mayor compromiso. En conclusión se brindó beneficios salariales para los colaboradores para tener un trabajo de manera eficiente, de manera que, se podrá contar con la información, consiguiendo mejores resultados en el cumplimiento de las tareas.

Muñoz (2022) en su artículo, el objetivo, fue identificar cómo influye la satisfacción laboral en relación a compromiso en suplentes de enfermería de un hospital general. En conclusión, se estableció que si la satisfacción es mayor, también será mayor el compromiso, además, el personal se sientan mejor que los trabajadores de otras instituciones locales, además, los jefes resaltan sus logros a nivel de área, mientras que, la satisfacción del personal se definió como un estado emocional agradable que deriva de la propia experiencia; de modo que, este estado se consiguió mediante el trabajo, que uno satisface ciertos requisitos individuales.

Reyes y Pérez (2022) en su artículo, se planteó el objetivo, analizar la satisfacción laboral y cómo influye en el compromiso en docentes de México. Se verificó que existe relación entre los factores porque se tuvo mediante la evaluación

de Spearman, se demostró que los factores se relacionan, de manera que, se logra la satisfacción de los docentes, con el reconocimiento de los directivos y la comunidad educativa hacia los logros del personal docente, es así que se fomenta la cultura organizacional, asegurando el respeto y el apoyo mutuo, fortaleciendo la identidad de la institución educativa, además, se pueden brindar ascensos y capacitaciones adicionales para alcanzar el éxito a largo plazo. En resumen, se concluyó que la satisfacción de los docentes se garantiza porque el personal es reconocido por los directivos en favor de su desarrollo personal y profesional, además, es relevante para que el personal este identificado con la participación en sus organizaciones.

Por consiguiente, se describió las teorías de la Satisfacción, es el nivel de manifestación de las percepciones y actitudes que muestra los trabajadores con respecto a las características laborales en una institución, de modo que, las manifestaciones emocionales y actitudinales están relacionadas con el ambiente laboral (Gómez, 2019). Prosiguiendo, la satisfacción laboral, es la actividad en el cual los trabajadores pueden evidenciar sus habilidades y que pueda representar un desafío, para que sienta la necesidad de conseguir resultados adecuados, por lo tanto, es un aspecto crucial tanto para el personal y la empresa, porque puede incidir en la retención de talento, el ambiente de trabajo y la productividad en general (Cuesta, 2020). De la misma manera, este factor evidencia el grado en que los trabajadores se sienten motivados con su trabajo, además, entre los factores que tienen incidencia en la satisfacción son, la posibilidad de crecimiento en la empresa, así como la capacitación y el desarrollo de habilidades (Hernández, et al., 2023).

Es así que, la teoría en la que refiere el autor Gómez (2019) es la teoría de la equidad propuesta por John Stacy Adams, en la cual se indica al personal la comparación de la relación entre los esfuerzos realizados, como también las recompensas de sus compañeros para evaluar la equidad que se puede percibir en el lugar de trabajo, como también, las condiciones laborales, como el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, que puede afectar esta perspectiva de equidad de los colaboradores. De esta manera, si esta teoría se relaciona con la realidad de las instituciones educativas, se puede verificar que, la motivación, el reconocimiento, la estabilidad laboral, la confianza y la calidad del entorno que percibe los docentes hacen que mantengan un compromiso mayor con sus labores pedagógicas.

Por ello, se destacó tres dimensiones: como la primera dimensión condiciones de trabajo, que es un conglomerado de factores físicos, sociales, psicológicos y organizacionales que pueden determinar la relación de los trabajadores con la institución, como también influyen en el ambiente laboral y las experiencias de los colaboradores; de manera que, estos factores pueden ser el entorno de trabajo, el sueldo, el equilibrio entre las labores y la vida personal, las relaciones interpersonales y los recursos o materiales, para realizar de forma eficiente el trabajo (Gómez, 2019). Así mismo, estos factores que engloban a las condiciones de trabajo son, El entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, que puede determinar la relación entre un empleado y su empresa (Sabastizagal, et al., 2020).

En segundo lugar, estuvo la dimensión, oportunidades de promoción, hace referencia a las posibilidades del personal para avanzar en su carrera profesional en la institución, así mismo, estas oportunidades es según el nivel jerárquico del empleado, por lo tanto, se podrá asumir una tarea o cargo de mayor responsabilidad y con mejoras salariales, ya que, el trabajo mostrado o desarrollado cumplía las expectativas, con sus habilidades y destrezas de manera correcta (Gómez, 2019). Además, son cruciales para asegurar que los trabajadores estén satisfechos dentro de una organización, por lo tanto, se puede ascender a posiciones de mayor responsabilidad (Santiago, 2023).

Otro fue el caso, de la tercera dimensión reconocimiento, se refiere a la valoración y aprecio que se muestra hacia el trabajo realizado por alguien en su entorno laboral, es decir, la consideración de los esfuerzos del personal, por lo tanto, se puede reconocer como elogios, menciones honoríficas, y retroalimentación positiva (Gómez, 2019). Así mismo, el personal que siente que su trabajo es reconocido, están más comprometidos, productivos y satisfechos en sus roles, por lo tanto, se puede mejorar el rendimiento y asegurar la retención de talento, como también, la cultura organizacional al fomentar un ambiente positivo y de apoyo mutuo entre los colaboradores (Herrera, et al., 2021).

Finalmente, está la dimensión compensación, es el grado de agrandar como un componente fundamental entre el supervisor y el personal y juega un papel en la retención y motivación del personal en la institución, como también promover el compromiso y el bienestar, por lo tanto, se puede brindar los incentivos económicos acorde a las actividades desarrolladas (Gómez, 2019). Mientras que, es una práctica de parte de las empresa, para garantizar los logros y el desempeño laboral, de

manera que, se puede valorar el trabajo de los empleados, por ello, no solo gratifica al empleado por su esfuerzo, sino que también refuerza comportamientos positivos y promueve una cultura de aprecio (Palacios, et al., 2024).

Por consiguiente, se verificó las teorías en relación del compromiso organizacional, como un estado en que el trabajador se siente realizado, es decir una visión psicológica en cuanto al personal de una entidad, ya que, tienen lealtad y cierto vínculo con su centro de trabajo e influye en la decisión de seguir trabajando en la institución (Gallegos, et al., 2019). Así mismo, es el nivel de identificación psicológica de los empleados con la institución, y tener la prioridad para trabajar con el mayor esfuerzo y seguir trabajando en la institución (Saldaña, 2023). Por lo tanto, los trabajadores pueden estar comprometidos para laborar de manera racional, en el cual pueden realizar una tarea para generar beneficios económicos, para tener un desarrollo profesional y personal; sin embargo, también puede ser de manera emocional, en que el trabajador puede relacionar su tarea con los valores y creencias (Estrada, 2024).

De manera que, el autor Gallegos, et al. (2019) consideró a la teoría de Meyer y Allen en 1991, en la cual se crearon un modelo tridimensional con componentes; conforme con el grupo de trabajo, el supervisor, la carrera o el sindicato. En relación de las dimensiones se consideraron tres, el compromiso continuo, afectivo y normativo. En primer lugar, está el afectivo, puede referirse a una institución comprometida con la satisfacción del personal, de manera que, se puede determinar la estima con el personal, y se puede encontrar afectivamente comprometido para no tener la disposición de abandonar y esforzarse por aumentar la productividad (Gallegos, et al., 2019). Además, un colaborador puede sentir apego hacia la institución, lo que le anima a seguir por encima de su pago, de la misma manera, se puede definir como identificar de manera psicológica al personal que considere la misión y cultura de la organización (Calderón, 2022).

Luego estuvo el Compromiso continuo, es una conciencia de tiempo, dinero y esfuerzo en la que el personal tiene un compromiso con oportunidades mayores estando en la institución, por lo que se refiere al esfuerzo invertido y el periodo referido a la permanencia en la empresa, cuyas consecuencias en este caso se pierden al salir (Gallegos, et al., 2019). Por ello, el personal tiene el requerimiento de permanecer en la institución educativa, sin embargo, las oportunidades son mínimas

cuando se encuentran fuera de la institución, perdiendo todo lo que se invierte (Cantú, 2023).

Mientras que, estuvo la tercera dimensión como el Compromiso normativo, es aquel compromiso que representa al personal con la obligación moral hacia el empleador, con la idea o norma interna basada en el deber, los principios y la ética. Por lo tanto, según esta perspectiva, existe lealtad a la institución y permanece comprometido independientemente de las mejoras o mayores niveles de satisfacción laboral a lo largo de los años (Gallegos, et al., 2019). Por lo tanto, el empleado se siente obligado a seguir en la institución, porque sentirá un sentimiento de culpa si no se mantiene en la institución (Reyes y Pérez, 2023).

Por último, se destacó la hipótesis general, la satisfacción laboral guarda relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024. Además, se plantearon las hipótesis específicas fueron, a) las condiciones de trabajo guarda relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024, b) las oportunidades de promoción guarda relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024, c) la recompensa guarda relación con el compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa.

II. METODOLOGÍA

El estudio fue considerado de tipo básica, que se puede centrar en comprender una problemática a partir de la descripción de ciertos factores o variables para tener un mayor conocimiento (Arias, 2022). De modo que, el estudio tuvo interés por contar con el conocimiento necesario a partir de la información de artículos científicos tanto nacionales e internacionales, para tener un mejor concepto sobre las variables.

Mientras que, se definió que el estudio es de enfoque cuantitativo, en el cual a partir de la evaluación estadística con el procesamiento de datos, se puede debatir si se acepta la hipótesis de estudio (Sánchez, 2019). De modo que, la investigación es nombrado como cuantitativo, porque se puede concluir en la aceptación de la hipótesis donde la satisfacción de los docentes se puede relacionar con el compromiso, ya que, a partir del análisis estadístico para hallar resultados para aprobar la hipótesis.

Así mismo, la investigación realizada con la observación y descripción de las variables, sin afectar o modificar su naturaleza, se le denomina no experimental (Guevara, 2020). De manera que, dicho estudio se basó en una descripción mas no manipulación de los factores, por ello, es no experimental para no modificar la naturaleza de las variables. Además, puede considerarse como transversal para verificar la recopilación de información en un momento establecido (Manterola, 2023). Por lo tanto, el estudio se enfocó en recopilar información en un momento dado que rige la investigación.

Prosiguiendo, también se incluyó el nivel correlacional, en el cual mediante un análisis estadístico de las variables, se busca la relación o correspondencia (Osada y Carrillo, 2021). Por ello, el estudio fue correlacional para destacar que tanto la satisfacción con el compromiso organizacional, presentan una relación.

Por consiguiente, la definición de las variables, se puede comprender de acuerdo a la definición conceptual, donde la satisfacción fue definida es el nivel de manifestación de las percepciones y actitudes que muestra los trabajadores con respecto a las características laborales en una institución, de modo que, las manifestaciones emocionales y actitudinales están relacionadas con el ambiente laboral (Gómez, 2019). Así mismo, también se tuvo una definición operacional en la cual la satisfacción puede medirse de acuerdo a las siguientes dimensiones,

condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, reconocimiento y compensación.

Prosiguiendo, estuvo la definición conceptual del compromiso organizacional, como un estado en que el trabajador se siente realizado, es decir una visión psicológica de los miembros de una institución, ya que, tienen lealtad y cierto vínculo con su centro de trabajo e influye en la decisión de seguir trabajando en la institución (Gallegos, et al., 2019). Así mismo, se tuvo un concepto operacional, en el cual la variable se pudo medir mediante dimensiones, como el compromiso continuo, afectivo y normativo. De acuerdo a la escala se consideró la ordinal para ambas variables, ya que, se consideró como alternativa las respuestas según Likert, desde la opción totalmente de acuerdo hasta totalmente en desacuerdo (Anexo 2).

Por otro lado, el estudio contó con una población que fue definida como un conglomerado de personas que guardan ciertas semejanzas o características que comparten (Armijo et al., 2021). Por ello, en el estudio se contó con la población de 90 docentes de primaria. De acuerdo a esta descripción la población se estableció conforme el criterio de inclusión, donde solo se incluyó en la encuesta a los docentes contratados de nivel primaria, que se encargan de la supervisión y enseñanza a los niños, evaluando el rendimiento en las tareas, notas de examen y comportamiento en las clases; además, participaron en las reuniones y demás sesiones con otros maestros sobre cuestiones educativas. Mientras que, se tuvo el criterio de exclusión, donde se excluyó al director y trabajadores del área de recursos humanos, porque no realizan las funciones de enseñanzas en los salones de clase de nivel primaria.

De la misma manera, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, donde las personas que están en una población pueden formar parte de un subgrupo, por la participación en la encuesta o por decisión del investigador (Hernández & Carpio, 2019). Por ello, se consideró una muestra de 90 docentes que tienen disponibilidad para participar en la encuesta. Por lo tanto, la muestra es una fracción mínima, para conseguir respuestas más coherentes y que demuestran las causas de la realidad problemática (Zuñiga, et al., 2023).

Así mismo, se tuvo la técnica que es aquella herramienta esencial para contar con información necesaria en el estudio de las variables, por lo tanto, se puede contar con la encuesta como prioridad para recopilar respuestas más precisas (Ávila, et al., 2020). De la misma manera, el instrumento de prioridad fue el cuestionario, como un conglomerado de preguntas que están ordenadas y coherentes para medir factores o

variables (Caicedo, 2022). Por ello, las variables pueden medirse a partir de dos cuestionarios, contando con 24 preguntas para la satisfacción laboral y 13 preguntas para el compromiso organizacional (Anexo 2).

De la misma manera, el estudio puede tener cierta validez en el cuestionario, como un método para destacar el nivel de pertinencia y claridad en el cuestionario, para dar conformidad que al aplicarse se puede conseguir respuestas primordiales en la investigación (Acosta, 2019). Por lo tanto, se contara con la evaluación de docentes, para validar el cuestionario, y determinar si se cumple con ciertos aspectos que se debe cumplir para aplicarse en la población.

Otro fue el caso de, la confiabilidad que, es el nivel en que el cuestionario puede permitir hallar resultados consistentes y coherentes, de manera que, al ser aplicado de manera repetitiva se puede conseguir resultados iguales en diferentes pruebas (Meléndez, 2023). El estudio tendrá un cuestionario cuya confiabilidad permitirá adquirir resultados estadísticos como el alfa de cronbach que fue de 0.958 para la satisfacción laboral y el 0.957 para el compromiso organizacional (Anexo 3), cuyo valor demostrara que el cuestionario puede aplicarse para tener resultados de acuerdo a la problemática en la institución educativa.

En otro tema, está el método de análisis de datos, en el cual se tendrá el análisis estadístico, para que mediante el análisis estadístico en SPSS versión 25, se puede describir con frecuencias y porcentajes cada variable y dimensión. Así mismo, se realizó la prueba de Spearman, como el análisis inferencial para verificar la aceptación de la hipótesis.

Finalmente, estuvo el aspecto ético, porque conforme a los reglamentos éticos de la universidad, se puede cumplir con el principio de la justicia, en el cual el personal docente puede participar en la encuesta, como también, se puede considerar el principio de la autonomía, en el cual se puede responder con la fiabilidad de contar con la información requerida, y se cumple con el principio de no maleficencia, donde se brinda protección a los docentes, porque se guarda el anonimato.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Variable Satisfacción laboral

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	17	18,9
MEDIO	29	32,2
ALTO	44	48,9
Total	90	100,0

Nota. Elaboración propia según el SPSS versión 25

Se identificó en la tabla 1, que el 48.9%, donde 44 docentes de una institución educativa, destacaron que la satisfacción laboral es de un nivel alto. Mientras que, el 32.2% que representaron a 39 docentes consideraron que en la institución educativa están satisfechos en un nivel medio y el 18.9%, en el cual 17 docentes declararon que la satisfacción laboral de nivel bajo.

Tabla 2

Dimensión Condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	19	21,1
MEDIO	21	23,3
ALTO	50	55,6
Total	90	100,0

Nota. Elaboración propia según el SPSS versión 25

Se identificó que en la tabla 2, el 55.6% que engloba 50 docentes de una institución educativa se destacó que las condiciones de trabajo son de un nivel alto. Mientras que, el 23.3% con 21 docentes, consideraron que en la institución educativa están satisfechos los docentes porque las condiciones de trabajo de un nivel medio y 21,1% con 19 docentes declararon que las condiciones de trabajo son de nivel bajo.

Tabla 3*Dimensión Oportunidades de promoción*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	18	20,0
MEDIO	25	27,8
ALTO	47	52,2
Total	90	100,0

Nota. Elaboración propia según el SPSS versión 25

Se identificó que en la tabla 3, el 52.2% que engloba 47 del personal docente de una institución educativa se destacó que las oportunidades de promoción son de un nivel alto. Mientras que, el 27.8% con 25 docentes consideraron que en la institución educativa están satisfechos los docentes porque las oportunidades de promoción son de un nivel medio y el 20.0% con 18 del personal docente declararon que la dimensión es de nivel bajo.

Tabla 4*Dimensión reconocimiento*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	18	20,0
MEDIO	20	22,2
ALTO	52	57,8
Total	90	100,0

Nota. Elaboración propia según el SPSS versión 25

Se identificó que en la tabla 4, el 57.8% que engloba a 52 docentes de una institución educativa se destacó que el reconocimiento es de un nivel alto. Mientras que, el 22.2% con 20 trabajadores consideraron que en la institución educativa están satisfechos los docentes porque el reconocimiento son de un nivel medio y el 20.0% que equivalen del personal docente declararon que la dimensión es de nivel bajo.

Tabla 5*Dimensión compensación*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	12	13,3
MEDIO	32	35,6
ALTO	46	51,1
Total	90	100,0

Nota. Elaboración propia según el SPSS versión 25

Se identificó que en la tabla 5, el 51.1% que engloba 46 del personal docente de una institución educativa se destacó que la compensación es de un nivel alto. Mientras que, el 35.6% con 32 docentes consideraron que en la institución educativa están satisfechos los docentes porque la compensación es de un nivel medio y el 13.3% con 12 del personal docente declararon que la dimensión es de nivel bajo.

Tabla 6*Variable Compromiso organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	27	30,0
MEDIO	28	31,1
ALTO	35	38,9
Total	90	100,0

Nota. Elaboración propia según el SPSS versión 25

Se identificó que en la tabla 6, el 38.9% que engloba 35 docentes en una institución educativa se destacó que el compromiso organizacional es de un nivel alto. Mientras que, el 31.1% con 28 docentes, consideraron que en la institución educativa están satisfechos los docentes porque el compromiso organizacional es de un nivel medio y el 30.0% del con 27 docentes declararon que la dimensión es de nivel bajo.

Tabla 7

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,135	90	,000
Compromiso organizacional	,143	90	,000

Nota. Elaboración propia en base al SPSS versión 25

Se evidenció que en la tabla 7, el resultado inferencial a partir de una prueba de normalidad, en el cual se aceptó la evaluación de Kolmogorov-Smirnova, porque se contó con una muestra mayor a 50 elementos, ya que fue una cantidad de 90 docentes de una institución educativa, además, mediante esta prueba se halló un valor de significancia que es menor comparable con el margen de error de 0,05, de manera que, la distribución de los datos es no normal, por lo tanto, se desarrolló el estudio con la prueba de Rho de Spearman.

Tabla 8

Rangos de correlación

Rangos	Correlación
-0.91 a -1.00	perfecta
-0.76 a -0.90	buena
-0.51 a -0.75	considerable
0.26 a -0.50	media
-0.11 a -0.50	debil
-0.01 a -0.10	Muy débil
0	No hay correlación
0.01 a + 0.10	Muy débil
0.11 a +0.25	débil
0.26 a +0.50	media
0.51 a +0.75	considerable
0.76 a +0.90	buena
0.91 a +1.00	perfecta

Nota: Valderrama citado por Guillen, 2020.

En la siguiente tabla 8, se estimó los rangos de correlación, en el cual se identificó el rango positivo muy débil de 0.01 a 0.10 y el rango perfecto de 0.91 a 1, de manera que, se demostró según el autor Guillen (2020) la correlación fue positiva.

Tabla 9*Prueba de hipótesis general*

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	CP
Rho de Spearman	SL	Coeficiente de correlación	0.419**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

Nota. SL: Satisfacción laboral; CP: Compromiso organizacional

De la misma manera, se realizó la prueba de hipótesis, donde se estableció la prueba de hipótesis general en la tabla 9, que conforme a la hipótesis general, se verificó que la evaluación de Spearman, fue relevante con un dato de 0.462 que conforme al autor Valderrama citado por Guillen (2020) fue una correlación media. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,000; de manera que, al ser mínimo en comparación con el margen de error, se aceptó la hipótesis alternativa, demostrando que la relación de las variables es significativa, donde al mantener a los docentes satisfechos se aseguró el mayor compromiso organizacional en la institución educativa.

Tabla 10*Prueba de hipótesis entre condiciones de trabajo y compromiso organizacional*

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	CP
Rho de Spearman	CT	Coeficiente de correlación	0.451**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

Nota. CT: Condiciones de trabajo; CP: Compromiso organizacional

Se estimó en la tabla 10, que conforme a la hipótesis específica, se verificó que la evaluación de Spearman, fue relevante con un dato de 0.451 que conforme al autor Valderrama citado por Guillen (2020) fue una correlación media. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,000; de manera que, al ser mínimo en comparación con el margen de error, se aceptó la hipótesis alternativa, demostrando que la relación de los factores es significativa, donde al mantener a los docentes satisfechos con las condiciones de trabajo se aseguró el mayor compromiso organizacional en la institución educativa.

Tabla 11

Prueba de hipótesis entre las oportunidades de promoción y compromiso organizacional

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	CP
Rho de Spearman	OP	Coeficiente de correlación	0.355**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	90

Nota. Oportunidades de promoción; CP: Compromiso organizacional

Se estimó en la tabla 11, que conforme a la hipótesis específica, se verificó que la evaluación de Spearman, fue relevante con un dato de 0.355 que conforme al autor Valderrama citado por Guillen (2020) fue una correlación media. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,001; de manera que, al ser mínimo en comparación con el margen de error, se aceptó la hipótesis alternativa, demostrando que la relación de los factores es significativa, donde al mantener a los docentes satisfechos con las oportunidades de promoción se aseguró el mayor compromiso organizacional en la institución educativa.

Tabla 12

Prueba de hipótesis de reconocimiento y compromiso organizacional

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	CP
Rho de Spearman	R	Coeficiente de correlación	0.376**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	90

Nota. R: Reconocimiento; CP: Compromiso organizacional

Se estimó en la tabla 12, que conforme a la hipótesis específica, se verificó que la evaluación de Spearman, fue relevante con un dato de 0.376 que conforme al autor Valderrama citado por Guillen (2020) fue una correlación media. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,000; de manera que, al ser mínimo en comparación con el margen de error, se aceptó la hipótesis alternativa, demostrando que la relación de los factores es significativa, donde al mantener a los docentes satisfechos con el reconocimiento se aseguró el mayor compromiso organizacional en la institución educativa.

Tabla 13*Prueba de hipótesis compensación y compromiso organizacional*

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	CP
Rho de Spearman	C	Coeficiente de correlación	0.330**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	90

Nota. C: Compensación; CP: Compromiso organizacional

Se estimó en la tabla 13, que conforme a la hipótesis específica, se verificó que la evaluación de Spearman, fue relevante con un dato de 0.330 que conforme al autor Valderrama citado por Guillen (2020) fue una correlación media. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,002; de manera que, al ser mínimo en comparación con el margen de error, se aceptó la hipótesis alternativa, demostrando que la relación de los factores es significativa, donde al mantener a los docentes satisfechos con la compensación se aseguró el mayor compromiso organizacional en la institución educativa.

IV. DISCUSIÓN

Conforme al objetivo general del estudio que es, establecer el nivel de relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en docentes de la Institución, sede SJM, 2024, se evidencia los resultados con la evaluación de Spearman, fue relevante con un dato de 0.462 que es una correlación moderada; y con el sig, bilateral de 0,000; que demuestra que la hipótesis general se acepta, donde al mantener a los docentes satisfechos se asegura el compromiso organizacional en la institución educativa. Por lo tanto, referente a los resultados de la prueba de hipótesis, se coincide con Pedraza (2020) donde destaca que la variables satisfacción y compromiso se relacionan, de manera que, se determina que el capital como los recursos humanos y la satisfacción laboral contribuyen en el rendimiento según el ámbito educativo; como también están los resultados de Mora, et al. (2022) coincide con los resultados del estudio, ya que, se verifica que el compromiso organizacional puede afectar a la satisfacción laboral, por ello, los trabajadores están satisfechos con su trabajo, por los beneficios que encuentran en el ambiente laboral, con los recursos tecnológicos; sin embargo, los resultados no guardan relación con los resultados de Argumedo (2021) porque a pesar de verificar que, la satisfacción laboral guarda relación en el compromiso laboral de una empresa textil de confecciones, se necesita desarrollar el bienestar laboral para conseguir el objetivo de tener la mayor rentabilidad en la organización; otro es el caso de Larroche, et al. (2024) cuyos resultados no coinciden porque si bien existe relación entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de empresas comerciales, no se puede fomentar mejores relaciones entre los superiores y subordinados, mientras que, en el entorno no se prioriza el desarrollo profesional y el bienestar de los trabajadores, porque, no se realiza una adecuada evaluación del trabajo.

Mientras que, de acuerdo al primer objetivo específico, se verifica que la evaluación de Spearman, es relevante con un dato de 0.451 que es una correlación moderada; de manera que, la relación de la primera dimensión con el compromiso es significativa. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,000; que demuestra que la hipótesis específica se acepta, evidenciando la correspondencia donde si se mantiene a los docentes satisfechos con las condiciones de trabajo se asegurara el compromiso organizacional. De manera que, estos resultados coinciden con los resultados de

Quintero (2020) se relacionan las variables de la Municipalidad Provincial de Cangallo, de manera que, se desarrollaron políticas con la finalidad que los trabajadores estén satisfechos que involucran desafíos personales; además, se evalúa a los empleados, en cuanto a su entorno de trabajo; de la misma manera, estos resultados coinciden con Estrada, et al. (2024) porque, el compromiso laboral guarda relación con las condiciones laborales, por lo tanto, concluye que, la satisfacción del personal implica un papel primordial porque en el entorno laboral, se mantiene un clima favorable, donde los directivos pueden asegurar que las relaciones interpersonales y el intercambio de experiencias entre el personal docente; sin embargo, no se coincide con Durán, et al. (2021) ya que, no se cuenta con las óptimas condiciones en el centro de trabajo, porque no se pueden ejercer las funciones por la falta de recursos y equipamiento requerido, por lo tanto, se debe implementar al centro de trabajo con los recursos necesarios, como también realizar programas de recompensa; mientras que, García, et al. (2023) no coincide con los resultados inferenciales del estudio, porque las condiciones de trabajo no son favorables y no se perciba la falta de apoyo o colaboración entre los compañeros en las diversas labores que realizan, además, de no contar con las alternativas de desarrollo y carrera, y el confort con el lugar de trabajo.

Mientras que, según el objetivo secundario, se detalla que, la evaluación de Spearman, con un dato de 0.355 que es una correlación moderada; de manera que, la relación de las variables es significativa. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,001; que demuestra que la hipótesis general se acepta, evidenciando la correspondencia donde al mantener a los docentes satisfechos con las oportunidades de promoción se asegurara el compromiso organizacional. De acuerdo a estos resultados se coincide con Sanjinez (2023) porque los trabajadores se encontraron comprometidos con sus funciones porque se tiene un mayor involucramiento con su trabajo, por ello, se debe mantener satisfechos a los colaboradores, brindándoles recompensas como el mayor sueldo, al conseguir mejores resultados; de la misma manera, Castañeda y Sánchez (2022) presenta resultados que guardan relación con el estudio, porque los trabajadores están satisfechos con su trabajo, al mantener políticas de promoción de manera justa, para mejorar el clima laboral, por lo tanto, el personal pueden contar con mayores oportunidades de manera equitativa según la dedicación que tengan los trabajadores, por lo tanto, se fomenta el crecimiento personal y profesional; sin

embargo, no se coincide con Goicochea (2019) porque según sus resultados, no se estableció los programas requerido para los empleados estén involucrados, además, no reciben un mayor sueldo y no acceden a un mayor sueldo; como también, los resultados no coinciden con, Santiago (2023) porque entre sus resultados, el personal no cuenta con la oportunidad de crecer de manera profesional, porque, no toman interés por proponer nuevos y mejores objetivos, y adquirir habilidades que les permita enfrentarse a nuevos retos.

Por consiguiente, conforme al tercer objetivo, se verificó que la evaluación de Spearman, fue relevante con un dato de 0.376 que fue una correlación moderada; de manera que, la relación de los factores es significativa. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,000; que demostró que la hipótesis específica se aceptó, evidenciando la correspondencia donde si se mantiene a los docentes satisfechos con el reconocimiento se asegurara el compromiso organizacional; por lo tanto, se coincide con Muñoz (2022) porque se encuentran que existe relación entre el reconocimiento con el compromiso, en el cual el personal se sienta mejor reconocido que los trabajadores de otras instituciones locales, además, los jefes resaltan sus logros a nivel de área; de manera que, estos escenarios se relacionan con Reyes y Pérez (2022) porque, se logra la satisfacción de los docentes, con el reconocimiento de los directivos y la comunidad educativa hacia los logros del personal docente, es así que se fomenta la cultura organizacional, asegurando el respeto y el apoyo mutuo; mientras que no se coincide con Duche (2019) porque los resultados, evidenciaron que los trabajadores no están satisfechos porque en la institución educativa no se busca reconocer el eficiente trabajo que realiza un docente, de manera que, es relevante recomendar alternativas, de tal manera que los empleados se comprometan con sus tareas en beneficio de la institución.

Por último, está el cuarto objetivo específico, donde la evaluación de Spearman, fue relevante con un dato de 0.330 que fue una correlación moderada; de manera que, la relación de los factores es significativa. Otro fue el caso del sig, bilateral de 0,002; que demostró que la hipótesis específica se aceptó, evidenciando la correspondencia donde si se mantiene a los docentes satisfechos con la compensación se asegurara el compromiso organizacional. De manera que, se coincide con Cantú (2023) porque se demuestra la relación entre la compensación y el compromiso, en el cual se brindó

beneficios salariales para los colaboradores para tener un trabajo de manera eficiente, de manera que, se podrá contar con la información, consiguiendo mejores resultados en el cumplimiento de las tareas; así mismo, los resultados guardan relación con los resultados de Cruz y Bernui (2019), porque, se brinda una compensación justa y competitiva para retener a los trabajadores más talentosos y experimentados, de manera que, se puede minimizar la rotación de personal; sin embargo, no se coincide con los resultados de Chiang y Tapia (2023) porque las compensaciones fue considerado por los trabajadores en un nivel bajo con el 79%, de manera que, no se garantizó la satisfacción laboral debido a que el nivel remunerativo que percibes mensualmente, de manera que, el docente está satisfecho ya que, existe equidad salarial con respecto a otros profesionales.

Finalmente, estas evidencias de resultados del objetivo general y específicos se pueden corroborar según la teoría de la equidad propuesta por John Stacy Adams, que es citada por Gómez (2019), en el cual se define a la satisfacción como, el nivel de manifestación de las percepciones y actitudes que muestra los trabajadores con respecto a las características laborales en una institución, de modo que, las manifestaciones emocionales y actitudinales están relacionadas con el ambiente laboral. Por ello, se indica al personal la comparación de la relación entre los esfuerzos realizados, como también las recompensas de sus compañeros para evaluar la equidad que se puede percibir en el lugar de trabajo. Como también se consideran las condiciones laborales, como el ambiente de trabajo y las relaciones interpersonales, que puede afectar esta perspectiva de equidad de los colaboradores. De esta manera, si esta teoría se relaciona con la realidad de las instituciones educativas, se puede verificar que, la motivación, el reconocimiento, la estabilidad laboral, la confianza y la calidad del entorno que percibe los docentes hacen que mantengan un compromiso mayor con sus labores pedagógicas.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se concluye en que existe relación entre las variables satisfacción laboral y el compromiso organizacional, ya que, mediante la prueba de spearman se tuvo un valor de correlación positiva media de 0.462, mientras que, se halló el p valor de 0.00. De modo que, la hipótesis de estudio se aceptó, donde la satisfacción laboral guarda relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024.

Segunda. Se concluye en que existe relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional, ya que, mediante la prueba de spearman se tuvo un valor de correlación positiva media de 0.451, mientras que, se halló el p valor de 0.000. De modo que, la hipótesis de estudio se aceptó, donde las condiciones de trabajo guarda relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024.

Tercera. Se concluye en que existe relación entre las oportunidades de promoción y el compromiso organizacional, ya que, mediante la prueba de spearman se tuvo un valor de correlación positiva media de 0.355, mientras que, se halló el p valor de 0.01. De modo que, la hipótesis de estudio se aceptó, donde las oportunidades de promoción guarda relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024.

Cuarto. Se concluye en que existe relación entre el reconocimiento y el compromiso organizacional, ya que, mediante la prueba de spearman se tuvo un valor de correlación positiva media de 0.376, mientras que, se halló el p valor de 0.000. De modo que, la hipótesis de estudio se aceptó, donde la compensación guarda relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024.

Quinto. Se concluye en que existe relación entre la compensación y el compromiso organizacional, ya que, mediante la prueba de spearman se tuvo un valor de correlación positiva media de 0.330, mientras que, se halló el p valor de 0.002. De modo que, la hipótesis de estudio se aceptó, donde la recompensa guarda relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede SJM, 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda que se pueda realizar capacitaciones de liderazgo para el personal docente, dotándolos de herramientas para realizar una eficiente gestión y dirección, además, se debe asegurar una mejor gestión de los directivos que favorece las relaciones interpersonales y facilitan el intercambio de experiencias entre docentes. Por lo tanto, el personal se dotara de competencias para mejorar las condiciones del trabajo y tener la compensación del personal asegurando que se sientan satisfechos con su trabajo.

Segunda. Se debe fomentar una comunicación fluida, por lo tanto, se puede brindar aportes valiosos para tomar decisiones mejorando y cumpliendo las propuestas de educación que son fijados como objetivos, además, se puede exigir a la institución, estar acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.

Tercera. Se podría sugerir que los docentes puedan compartir sus ideas en reuniones e identificar las oportunidades para colaborar con otros equipos, además, en la institución se debe motivar a los trabajadores para que desarrollen las habilidades necesarias adquirir y mejorar constantemente las habilidades técnicas, de liderazgo, gestión de proyectos y comunicación efectiva.

Cuarta. Se recomienda que los directivos reconozcan los logros a nivel de área, como también tomando interés por las preparación de los docentes para asumir nuevos retos educativos, de manera que, los docentes de la institución se sentirán mejor que los docentes de otras instituciones locales, mientras que, la comunidad educativa reconoce a los docentes con mejores logros institucionales.

Quinta. Se debe mejorar las políticas de compensaciones, como en la remuneración básica, por lo tanto, se demostrara que la labor que se realiza se ajusta al salario, de manera que, manejar una adecuada gestión de salarios, vacaciones y CTS, ofreciendo una remuneración equilibrada a todos sus empleados.

REFERENCIAS

- Álvarez, B. (2022). Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una red educativa en el Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28 (ESPECIAL 5), 145–157. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85131451323&origin=resultslist&sort>
- Álvarez, María. (2022). Satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional con las instalaciones y recursos del centro, en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad. *Educación*, 31(60), 176-196. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1019-94032022000100176&script=sci_abstract
- Araya, VG (2019). Influencia del liderazgo distribuido y la eficacia colectiva en el compromiso organizacional docente. *Profesorado.* , 23 (2), 189–210. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85075183590&origin=resultslist&sort>
- Argumedo, A. (2021). Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el personal operario del área de costura de una empresa textil de confecciones ubicada en Lima, Perú. (Tesis de maestría). Universidad San Martín, Perú. file:///C:/Users/acer/Downloads/Baca_Goicochea_Rosa_Cecilia.pdf
- Arifin, A. (2024). Análisis del compromiso, motivación y satisfacción docente con la cultura escolar y el desempeño de los profesores de escuelas secundarias estatales de la ciudad DE BAUBAU. *Revista de Gestão Social y Ambiental.* , 18 (7). <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85193483478&origin=resultslist&sort>
- Calderón-Díaz, Carlos Alberto. (2022). Compromiso organizacional de mandos medios en la Salud Pública Institucional. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 7(13), 42-52. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882022000100042
- Cantú, NS (2023). Relación entre clima laboral, satisfacción, compromiso y desempeño del capital humano en un campus de educación superior. *Formación Universitaria.* , 16 (4), 11-20.

<https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85170242985&origin=resultslist&sort>

Carrillo-Carreño y R. Bolívar-León, «Clima organizacional y satisfacción laboral en la Vicerrectoría de Investigación y Extensión (VIE) de una universidad pública en Colombia». , *AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, vol. 11, n.º 1, pp. 8–19, ene. 2023. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85162244655&origin=resultslist&sort>

Castañeda Santillán, LL (2022). Satisfacción laboral y burnout en trabajadores de la educación. *Retos.* , 12 (24), 230–246. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85143678204&origin=resultslist&sort>

Castañeda-Santillán, Laura Lucía, & Sánchez-Macías, Armando. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(24), 230-246. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1390-86182022000200230

Chiang Vega, M. M., Escalona tapia, K., & Rivera Cerda, M. J. (2023). Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y privada. *Ciencias Administrativas*, (23), 132. http://www.scielo.org.ar/scielo.phpscript=sci_abstract&pid=S2314-37382024000100005&lng=es&nrm=iso&tlng=en

Cruz Boullosa, Víctor, & Bernui Leo, Ivonne. (2019). Satisfacción laboral en docentes de la facultad de medicina de una universidad pública. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(4), 494-497.

Cuesta Santos, Armando. (2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Retos de la Dirección*, 14(2), 327-353. Epub 05 de diciembre de 2020. Recuperado en 10 de julio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552020000200327&lng=es&tlng=es.

Duche Pérez, Aleixandre Brian, Gutiérrez Aguilar, Olger Albino, & Paredes Quispe, Fanny Miyahira. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24. Epub 02 de diciembre de 2019. Recuperado en 30 de mayo de 2024, de

http://scielo.sld.cu/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015&lng=es&tlng=es.

- Durán, S. E., García Guilianny, J., Paz Marcano, A., y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26 (Especial 6), 223-244. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85119256769&origin=resultslist&sort>
- Echeverría-Molina, I. (2021). Satisfacción del profesorado de educación secundaria en España a través de TALIS. *Revista Fuentes: Revista de La Facultad de Ciencias de La Educación.* , 3 (23), 341–352. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85118648226&origin=resultslist&sort>
- Estrada-Araoz EG, Quispe-Aquise J, Rivera-Mamani FA, Romaní-Claros A, León-Hanco LB, Bautista-Quispe JA. Job satisfaction and organizational commitment in Peruvian basic regular education teachers: A correlational study. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*. 2024; 3:709. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85193273450&origin=resultslist&sort>
- Gallegos Araya, V. M., & López Alfaro, P. A. (2019). Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente: un estudio en Chile. *Profesorado, Revista De Currículum Y Formación Del Profesorado*, 23(2), 189–210. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85075183590&origin=resultslist&sort>
- García-Moncada, Gisella-del-Pilar, Chávez-Ojeda, Mirelly Zulema, Herrera-Espinoza, Kelly Cinthya, & Yparraguirre-Villanueva, Américo Roberto. (2023). Bienestar laboral y compromiso docente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 55-70. Epub 16 de agosto de 2023. https://ve.scielo.org/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200055
- Goicochea, R. (2019). Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los colaboradores del Área de Banca-Servicios de las agencias de Mi Banco-Región Lambayeque. (Tesis de maestría). UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO

file:///C:/Users/acer/Downloads/Baca_Goicochea_Rosa_Cecilia.pdf

- Gómez, Sergio Manuel. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta universitaria*, 29, e2153. Epub 11 de septiembre de 2020. <https://www.scielo.org.mx/pdf/au/v29/2007-9621-au-29-e2153.pdf>
- Gómez-García, C. (2023). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado. Revisión teórica y estudio comparativo. *Revista Española de Educación Comparada* / , (42), 359–377. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85152277859&origin=resultslist&sort>
- González Álvarez, María. (2022). Satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional con las instalaciones y recursos del centro, en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad. *Educación*, 31(60), 176-196. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-94032022000100176
- Guevara-Araiza, Albertico. (2021). Evaluación de los aprendizajes en tiempos de COVID-19: el caso del estado de Chihuahua. *Revista electrónica de investigación educativa*, 23, e17. Epub 08 de noviembre de 2021. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412021000100017
- Heredia-Laura, VS (2022). Comunicación, trabajo en equipo y compromiso organizacional en las universidades públicas. *Revista Venezolana de Gerencia* , 27 (8), 926–938. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85142496369&origin=resultslist&sort>
- Herrera Burton, Alejandro, Rifo Melo, Mauricio, Alarcón, Nancy, & Suárez Amaya, Wendolin. (2021). Identidad docente y reconocimiento: ¿un problema de recursos personales y profesionales?. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 9(1), 00034. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000700034
- Huarcaya Torres, Ángel Augusto, & Dávila Morán, Roberto Carlos. (2023). Análisis de las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana. *Conrado*, 19(91), 35-45. Epub 30 de abril de

2023. Recuperado en 14 de julio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442023000200035&lng=es&tlng=es.

Larroche-Cueto, Giuliana Del Pilar Saravia–Ramos, Fernando Alexis Nolazco-Labajos, Rosana Alejandra Meleán Romero e Irma Milagros Carhuanchomendoza (2024). Satisfacción laboral y engagement en colaboradores de empresas comerciales de Lima, Perú. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85189659271&origin=resultslist&sort>

Licas Huarcaya, E. M. (2022). Administrative management and job satisfaction of the education teacher in a Peruvian university. *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 258–263. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85126273977&origin=resultslist&sort>

Maldonado, CO (2024). Satisfacción laboral docente: roles moderadores y mediadores de la significación del trabajo. *Educación y Realidad*, 49. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85191022786&origin=resultslist&sort>

Manterola, Carlos, Hernández-Leal, María José, Otzen, Tamara, Espinosa, María Elena, & Grande, Luis. (2023). Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. *International Journal of Morphology*, 41(1), 146-155. https://www.scielo.cl/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S0717-95022023000100146

Mélendez, Roberto, Asunción Sánchez-Rodríguez, Martha, & Robles-López, Francisca. (2023). Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluación de la microenseñanza en ciencias químico biológicas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(2), e1581. http://www.scielo.org.pe/scielo.phpscript=sci_abstract&pid=S2223-25162023000200008&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Mérida-López, Cirenía Quintana-Orts, Taina Hintsa, Natalio Extremera (2022) Inteligencia emocional y apoyo social del profesorado: explorando cómo los recursos personales y sociales se asocian con la satisfacción laboral y con las intenciones de abandono docente, *Revista de Psicodidáctica*, Volume 27, Issue

- 2, 2022, Pages 168-175. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85130456136&origin=resultslist&sort>
- Mora Estrada, O. (2022). Satisfacción laboral y compromiso de los trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27 (8), 956–974. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85142486472&origin=resultslist&sort>
- Muñoz-Palomar, Daniela Michael, Vázquez-de la Cruz, Perla Jazmin, Roque-Martínez, Karla Patricia Patricia, Aguilar-Ramírez, María Guadalupe, Cajero-Dimas, Arantxa, Delgado-Pardo, José Guadalupe, & Compeán-Padilla, Violeta. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1330. Epub 14 de noviembre de 2022. Recuperado en 02 de junio de 2024, de http://scielo.isciii.es/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S1988-348X2022000200004&lng=es&tlng=es.
- Olsen, A. A. (2019). Teacher job satisfaction by principal support and teacher cooperation: Results from the schools and staffing survey. *Education Policy Analysis Archives.*, 27(11). <https://scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85069720913&origin=resultslist&sort>
- Osada, Jorge, & Salvador-Carrillo, José. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto. *Revista médica de Chile*, 149(9), 1383-1384. https://www.scielo.cl/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383
- Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), e005. Epub 18 de noviembre de 2020. https://www.scielo.org.mx/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105
- Pérez, Stefanya Leonela; López Paredes, Héctor. Gestión del compromiso, prácticas laborales que la fortalecen. Caso de estudio. *Rev. Nac. Adm.*, San José, v. 11, n. 2, 2646, Dec. 2020. Available from https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1659-49322020000200002&script=sci_abstract&tlng=es

- Porras Cavero, María del Milagro, Cabrejos Ramos, Juan Carlos, Vargas Quispe, Guillermo, & Berrocal Villegas, Salomón. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(3), 00011.
- Quispe-Morales, R. (2024). Educational management and teacher job satisfaction in educational institutions of the Ayacucho region, Peru. *Práxis Educativa.*, 19. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85195076620&origin=resultslist&sort>
- Ramírez., Pio Trujillo, Ortiz De Agui., María Luz, Carrasco Muñoz., Miguel Alfredo, Herrera Alania., Gladys Luz, & Martínez Morales., Cecilia Vilma. (2020). Satisfacción laboral y desempeño académico universitario. *InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior*, 7(2), 66-78. http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2301-01262020000200066
- Reyes, Rosalba, & López-Pérez, Jesús F.. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200259&script=sci_abstract
- Rosales Trabuco, J. E. (2022). Work commitment and professional performance of university teachers in the general studies field. *Universidad y Sociedad*, 14(S4), 210–224. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85138542748&origin=resultslist&sort>
- Sabastizagal-Vela, Iselle, Astete-Cornejo, Jonh, & Benavides, Fernando G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032
- Salazar Botello, Carlos & Muñoz Jara, Yohana Andrea & Ganga, Francisco & Contreras, Bárbara & Suárez, Wendolin. (2023). Relación entre las variables satisfacción laboral, burnout y actitud frente al cambio en docentes de establecimientos educacionales de Chile. *Interciencia*. 48. 315-322.

- <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85164909852&origin=resultslist&sort>
- Saldaña Díaz, E. I., Horna Rodríguez, R. F., & Troya Palomino, D. (2023). Comunicación interna y su relación en el compromiso organizacional en una empresa de consumo masivo en el nororiente peruano. *Economía & Negocios*, 5(1), 226–238. <https://revistas.unibg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1542>
- Sánchez Flores, Fabio Anselmo. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. http://www.scielo.org.pe/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008
- Sanjinez, S. (2023). Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz. *Fides Et Ratio*, 26, 49 – 76. http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v26n26/v26n26_a04.pdf
- Santiago, B. D. (2023). Influence of job satisfaction on the performance of the staff of the Ministry of Labor and Employment Promotion, 2023. In *SciELO Preprints*. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/7237/version/7662>
- Talib, N. Z. (2019). Transformational leadership and teacher’s performance: the mediating role of motivation and commitment. *Opcion*, 35(Special Issue 21), 306–322. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85071366748&origin=resultslist&sort>
- Tezera, D. (2024). Compromiso del personal académico hacia la implementación de un plan de estudios desde perspectivas multiculturales en la educación superior del este de Etiopía. *Revista de currículo y enseñanza*, 13 (2), 159–168. <https://www.scopus.com/record/display.uriid=2-s2.0-85193079074&origin=resultslist&sort>
- Tinoco, Angélica Díaz, Lozano, Alicia Lourdes Merino, Rios, Olga Giovanna Valderrama, Zarazú, Llerme Nuñez, & Sancho, Juana Matilde Cuba. (2022). Satisfacción laboral del docente universitario desde la cultura organizacional. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 258-264. http://www.scielo.org.bo/scielo.phpscript=sci_arttext&pid=S2616-79642022000100258

Zúñiga, P. I., Cedeño Cedeño , R. J., & Maldonado Palacios , I. A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Operacionalización de las variables: Satisfacción laboral y compromiso organizacional

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	es el nivel de manifestación de las percepciones y actitudes que muestra los trabajadores con respecto a las características laborales en una institución, de modo que, las manifestaciones emocionales y actitudinales están relacionadas con el ambiente laboral (Gómez, 2019).	La satisfacción puede medirse de acuerdo a las siguientes dimensiones, condiciones de trabajo, oportunidades de promoción, reconocimiento y compensación.	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Acondicionamiento institucional • Clima favorable y apoyo al docente • Compromiso y relaciones interpersonales 	Ordinal Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			Oportunidades de promoción	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades salariales • Apoyo al crecimiento profesional • Cargos y funciones • Valoración laboral 	
			Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de las capacidades y logros • Sentido de identidad • Preparación y retos 	
			Compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción salarial • Desprendimiento y compensación • Beneficios laborales 	
Compromiso Organizacional	Es un estado en que el trabajador se siente realizado, es decir una visión psicológica de los miembros de una institución, ya que, tienen lealtad y cierto vínculo con su centro de trabajo e influye en la decisión de seguir trabajando en la institución (Gallegos, et al., 2019)	La variable se pudo medir mediante dimensiones, como el compromiso continuo, afectivo y normativo.	Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación • Implicancia • Permanencia 	
			Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Sacrificio Personal • Percepción de alternativa 	
			Normatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación Moral • Lealtad 	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Se presentan afirmaciones sobre la Satisfacción laboral, por favor leer con detenimiento cada una para luego marcar con una **X** según la alternativa de respuesta. Recordar que no existen respuestas buenas, ni malas. Contamos con la total parcialidad para las respuestas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1. La institución está acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.					
2. El clima de la institución fortalece la labor docente.					
3. Los directivos apoyan el trabajo que realiza como docente.					
4. Los directivos comprometen a los padres en la labor pedagógica del docente.					
5. La gestión de los directivos asegura las relaciones interpersonales y el intercambio de experiencias entre docentes.					
6. Se otorgan los recursos y/o materiales para realizar de forma eficiente mi trabajo.					
DIMENSIÓN OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN					
7. La gestión de los directivos promueve oportunidades de mejoras salariales.					
8. La labor es reconocida por los directivos para lograr ascender en la escala magisterial.					
9. Los directivos se preocupan para que el personal logre el ascenso en la escala magisterial.					
10. En el área anualmente uno de los docentes tiene el reto de asumir la coordinación pedagógica.					
11. Las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.					
12. Los directivos de la institución valoran el esfuerzo que se demuestra en el trabajo.					
DIMENSIÓN RECONOCIMIENTO					
13. Los directivos se preocupan porque el docente este dotado de mejores capacidades para su mejor desempeño.					
14. Los directivos reconocen los logros del docente a nivel de área.					
15. La comunidad educativa reconoce al docente con mejores logros institucionales.					
16. Los docentes de tu institución se sientan mejor que los docentes de otras instituciones locales.					
17. Los directivos toman interés por la preparación del docente para asumir nuevos retos educativos					
18. En la institución educativa se reconoce el eficiente trabajo que realiza un docente.					
DIMENSIÓN COMPENSACION					
19. El nivel remunerativo que perciben los docentes Mensualmente es satisfactorio					
20. El salario mínimo que percibes es acorde a las funciones que se asignan					
21. existe equidad salarial con respecto a otros profesionales.					
22. Los docentes están conformes con los trabajos más allá de la jornada laboral porque los directivos reconocen su desprendimiento.					
23. El trabajo extra tiene una compensación por parte de los directivos					
24. Los beneficios que tiene el docente son bastante aceptables.					

Gracias por completar el cuestionario.

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Se presentan afirmaciones sobre el compromiso organizacional, por favor leer con detenimiento cada una para luego marcar con una **X** según la alternativa de respuesta. Recordar que no existen respuestas buenas, ni malas. Contamos con la total parcialidad para las respuestas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

AFECTIVO	1	2	3	4	5
1. El personal demuestra identificación con la institución					
2. El aprecio que tiene por la institución le permite sentirse identificado					
3. Demuestra un compromiso afectivo por la implicancia que tiene con la institución					
4. se siente comprometido por el aprecio que le tiene a la institución					
5. Mantiene un compromiso afectivo por la participación que tiene en la institución					
6. Su compromiso afectivo influye en su permanencia en la institución					
7. Su compromiso afectivo implica su estadía en la institución					
CONTINUIDAD	1	2	3	4	5
8. Demuestra sacrificio personal por seguir en la institución					
9. La continuidad con la institución se puede ver afectada por otras oportunidades laborales					
10. Se demuestra el compromiso de continuidad hacia la institución a u n q u e e x i s t a n nuevas oportunidades laborales					
NORMATIVIDAD	1	2	3	4	5
11. El compromiso de los docentes hacia la institución se debe a la obligación moral y a las normas que la rigen					
12. La normatividad permite a los docentes realizar acciones correctas en la institución					
13. La lealtad a las normas de la institución es relevante en el compromiso organizacional de los docentes					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 3. Ficha de validación de contenido para el instrumento



Matriz de validación del cuestionario de la variable "Satisfacción laboral"

Definición de la variable: es el nivel de manifestación de las percepciones y actitudes que muestra los trabajadores con respecto a las características laborales en una institución, de modo que, las manifestaciones emocionales y actitudinales están relacionadas con el ambiente laboral (Gómez, 2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Acondicionamiento institucional • Clima favorable y apoyo al docente • Compromiso y relaciones interpersonales • Recursos materiales 	1. La institución esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.	1	1	1	1	
		2. El clima de la institución fortalece la labor docente.	1	1	1	1	
		3. Los directivos apoyan el trabajo que realiza como docente.	1	1	1	1	
		4. Los directivos comprometen a los padres en la labor pedagógica del docente.	1	1	1	1	
		5. La gestión de los directivos asegura las relaciones interpersonales y el intercambio de experiencias entre docentes.	1	1	1	1	
		6. Se otorgan los recursos y/o materiales para realizar de forma eficiente mi trabajo.	1	1	1	1	
OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades salariales ascensos laborales • Apoyo al crecimiento profesional • Cargos y funciones • Valoración laboral 	7. La gestión de los directivos promueve oportunidades de mejoras salariales.	1	1	1	1	
		8. La labor es reconocida por los directivos para lograr ascender en la escala magisterial.	1	1	1	1	
		9. Los directivos se preocupan para que el personal logre el ascenso en la escala magisterial.	1	1	1	1	
		10. En el área anualmente uno de los docentes tiene el reto de asumir la coordinación pedagógica.	1	1	1	1	
		11. Las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	1	1	1	1	
		12. Los directivos de la institución valoran el esfuerzo que se demuestra en el trabajo.	1	1	1	1	
RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de las capacidades y logros • Sentido de identidad 	13. Los directivos se preocupan porque el docente este dotado de mejores capacidades para su mejor desempeño.	1	1	1	1	
		14. Los directivos reconocen los logros del docente a nivel de área.	1	1	1	1	
	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación y retos 	15. La comunidad educativa reconoce al docente con mejores logros institucionales.	1	1	1	1	
		16. Los docentes de tu institución se sientan mejor que los docentes de otras instituciones locales.	1	1	1	1	
		17. Los directivos toman interés por la preparación del docente para asumir nuevos retos educativos	1	1	1	1	
		18. En la institución educativa se reconoce el eficiente trabajo que realiza un docente.	1	1	1	1	
COMPENSACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción salarial • Desprendimiento y compensación • Beneficios laborales 	19. El nivel remunerativo que perciben los docentes Mensualmente es satisfactorio	1	1	1	1	
		20. El salario mínimo que percibes es acorde a las funciones que se asignan	1	1	1	1	
		21. existe equidad salarial con respecto a otros profesionales.	1	1	1	1	
		22. Los docentes están conformes con los trabajos más allá de la jornada laboral porque los directivos reconocen su desprendimiento.	1	1	1	1	
		23. El trabajo extra tiene una compensación por parte de los directivos	1	1	1	1	
		24. Los beneficios que tiene el docente son bastante aceptables.	1	1	1	1	

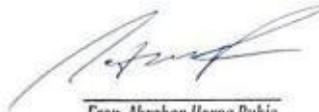
Matriz de validación del cuestionario de la variable “Compromiso organizacional”

Definición de la variable: Es un estado en que el trabajador se siente realizado, es decir una visión psicológica de los miembros de una institución, ya que, tienen lealtad y cierto vínculo con su centro de trabajo e influye en la decisión de seguir trabajando en la institución (Gallegos, et al., 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
COMPROMISO AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificación ▪ Implicancia ▪ Permanencia 	1. ¿El personal demuestra identificación con la institución?	1	1	1	1	
		2. ¿El aprecio que tiene por la institución le permite sentirse identificado?	1	1	1	1	
		3. ¿Demuestra un compromiso afectivo por la implicancia que tiene con la institución?	1	1	1	1	
		4. ¿se siente comprometido por el aprecio que le tiene a la institución?	1	1	1	1	
		5. ¿Mantiene un compromiso afectivo por la participación que tiene en la institución?	1	1	1	1	
		6. ¿Su compromiso afectivo influye en su permanencia en la institución?	1	1	1	1	
		7. ¿Su compromiso afectivo implica su estadia en la institución?	1	1	1	1	
COMRPOMISO CONTINUO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sacrificio personal ▪ Percepción de alternativa 	8. ¿Demuestra sacrificio personal por seguir en la institución?	1	1	1	1	
		9. ¿La continuidad con la institución se puede ver afectada por otras oportunidades laborales?	1	1	1	1	
		10. ¿Se demuestra el compromiso de continuidad hacia la institución a u n q u e e x i s t a n nuevas oportunidades laborales?	1	1	1	1	
COMPROMISO NORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Obligación moral ▪ Lealtad 	11. ¿El compromiso de los docentes hacia la institución se debe a la obligación moral y a las normas que la rigen?	1	1	1	1	
		12. ¿La normatividad permite a los docentes realizar acciones correctas en la institución?	1	1	1	1	
		13. ¿La lealtad a las normas de la institución es relevante en el compromiso organizacional de los docentes?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Abraham Horna Rubio
Documento de identidad	06117267
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador de Posgrado
Número telefónico	954854415
Firma	 Econ. Abraham Horna Rubio COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ICA/CSH Registro N° 016
Fecha	10/06/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Satisfacción laboral"

Definición de la variable: es el nivel de manifestación de las percepciones y actitudes que muestra los trabajadores con respecto a las características laborales en una institución, de modo que, las manifestaciones emocionales y actitudinales están relacionadas con el ambiente laboral (Gómez, 2019).

Dimensión	Indicador	Item	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Acondicionamiento institucional Clima favorable y apoyo al docente Compromiso y relaciones interpersonales Recursos materiales 	1. La institución esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.	1	1	1	1	
		2. El clima de la institución fortalece la labor docente.	1	1	1	1	
		3. Los directivos apoyan el trabajo que realiza como docente.	1	1	1	1	
		4. Los directivos comprometen a los padres en la labor pedagógica del docente.	1	1	1	1	
		5. La gestión de los directivos asegura las relaciones interpersonales y el intercambio de experiencias entre docentes.	1	1	1	1	
		6. Se otorgan los recursos y/o materiales para realizar de forma eficiente mi trabajo.	1	1	1	1	
OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Oportunidades salariales asensos laborales Apoyo al crecimiento profesional Cargos y funciones Valoración laboral 	7. La gestión de los directivos promueve oportunidades de mejoras salariales.	1	1	1	1	
		8. La labor es reconocida por los directivos para lograr ascender en la escala magisterial.	1	1	1	1	
		9. Los directivos se preocupan para que el personal logre el ascenso en la escala magisterial.	1	1	1	1	
		10. En el área anualmente uno de los docentes tiene el reto de asumir la coordinación pedagógica.	1	1	1	1	
		11. Las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	1	1	1	1	
		12. Los directivos de la institución valoran el esfuerzo que se demuestra en el trabajo.	1	1	1	1	
RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> Reconocimiento de las capacidades y logros Sentido de identidad 	13. Los directivos se preocupan porque el docente este dotado de mejores capacidades para su mejor desempeño.	1	1	1	1	
		14. Los directivos reconocen los logros del docente a nivel de área.	1	1	1	1	
	<ul style="list-style-type: none"> Preparación y retos 	15. La comunidad educativa reconoce al docente con mejores logros institucionales.	1	1	1	1	
		16. Los docentes de tu institución se sientan mejor que los docentes de otras instituciones locales.	1	1	1	1	
		17. Los directivos toman interés por la preparación del docente para asumir nuevos retos educativos	1	1	1	1	
		18. En la institución educativa se reconoce el eficiente trabajo que realiza un docente.	1	1	1	1	
COMPENSACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción salarial Desprendimiento y compensación Beneficios laborales 	19. El nivel remunerativo que perciben los docentes Mensualmente es satisfactorio	1	1	1	1	
		20. El salario mínimo que percibes es acorde a las funciones que se asignan	1	1	1	1	
		21. existe equidad salarial con respecto a otros profesionales.	1	1	1	1	
		22. Los docentes están conformes con los trabajos más allá de la jornada laboral porque los directivos reconocen su desprendimiento.	1	1	1	1	
		23. El trabajo extra tiene una compensación por parte de los directivos	1	1	1	1	
		24. Los beneficios que tiene el docente son bastante aceptables.	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable “Compromiso organizacional”

Definición de la variable: Es un estado en que el trabajador se siente realizado, es decir una visión psicológica de los miembros de una institución, ya que, tienen lealtad y cierto vínculo con su centro de trabajo e influye en la decisión de seguir trabajando en la institución (Gallegos, et al., 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
COMPROMISO AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> Identificación Implicancia Permanencia 	1. ¿El personal demuestra identificación con la institución?	1	1	1	1	
		2. ¿El aprecio que tiene por la institución le permite sentirse identificado?	1	1	1	1	
		3. ¿Demuestra un compromiso afectivo por la implicancia que tiene con la institución?	1	1	1	1	
		4. ¿se siente comprometido por el aprecio que le tiene a la institución?	1	1	1	1	
		5. ¿Mantiene un compromiso afectivo por la participación que tiene en la institución?	1	1	1	1	
		6. ¿Su compromiso afectivo influye en su permanencia en la institución?	1	1	1	1	
		7. ¿Su compromiso afectivo implica su estadía en la institución?	1	1	1	1	
COMPROMISO CONTINUO	<ul style="list-style-type: none"> Sacrificio personal Percepción de alternativa 	8. ¿Demuestra sacrificio personal por seguir en la institución?	1	1	1	1	
		9. ¿La continuidad con la institución se puede ver afectada por otras oportunidades laborales?	1	1	1	1	
		10. ¿Se demuestra el compromiso de continuidad hacia la institución a u n q u e e x i s t a n nuevas oportunidades laborales?	1	1	1	1	
COMPROMISO NORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Obligación moral Lealtad 	11. ¿El compromiso de los docentes hacia la institución se debe a la obligación moral y a las normas que la rigen?	1	1	1	1	
		12. ¿La normatividad permite a los docentes realizar acciones correctas en la institución?	1	1	1	1	
		13. ¿La lealtad a las normas de la institución es relevante en el compromiso organizacional de los docentes?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Alindor Espinoza Espinoza
Documento de identidad	06809706
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	955637217
Firma	
Fecha	05 de Junio de 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Satisfacción laboral"

Definición de la variable: es el nivel de manifestación de las percepciones y actitudes que muestra los trabajadores con respecto a las características laborales en una institución, de modo que, las manifestaciones emocionales y actitudinales están relacionadas con el ambiente laboral (Gómez, 2019).

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
CONDICIONES DE TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> • Acondicionamiento institucional • Clima favorable y apoyo al docente • Compromiso y relaciones interpersonales • Recursos materiales 	1. La institución esta acondicionada para favorecer el desarrollo de actividades académicas.	1	1	1	1	
		2. El clima de la institución fortalece la labor docente.	1	1	1	1	
		3. Los directivos apoyan el trabajo que realiza como docente.	1	1	1	1	
		4. Los directivos comprometen a los padres en la labor pedagógica del docente.	1	1	1	1	
		5. La gestión de los directivos asegura las relaciones interpersonales y el intercambio de experiencias entre docentes.	1	1	1	1	
		6. Se otorgan los recursos y/o materiales para realizar de forma eficiente mi trabajo.	1	1	1	1	
OPORTUNIDADES DE PROMOCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidades salariales ascensos laborales • Apoyo al crecimiento profesional • Cargos y funciones • Valoración laboral 	7. La gestión de los directivos promueve oportunidades de mejoras salariales.	1	1	1	1	
		8. La labor es reconocida por los directivos para lograr ascender en la escala magisterial.	1	1	1	1	
		9. Los directivos se preocupan para que el personal logre el ascenso en la escala magisterial.	1	1	1	1	
		10. En el área anualmente uno de los docentes tiene el reto de asumir la coordinación pedagógica.	1	1	1	1	
		11. Las funciones laborales se asignan por el perfil profesional.	1	1	1	1	
		12. Los directivos de la institución valoran el esfuerzo que se demuestra en el trabajo.	1	1	1	1	
RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de las capacidades y logros • Sentido de identidad 	13. Los directivos se preocupan porque el docente este dotado de mejores capacidades para su mejor desempeño.	1	1	1	1	
		14. Los directivos reconocen los logros del docente a nivel de área.	1	1	1	1	
	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación y retos 	15. La comunidad educativa reconoce al docente con mejores logros institucionales.	1	1	1	1	
		16. Los docentes de tu institución se sientan mejor que los docentes de otras instituciones locales.	1	1	1	1	
		17. Los directivos toman interés por la preparación del docente para asumir nuevos retos educativos	1	1	1	1	
		18. En la institución educativa se reconoce el eficiente trabajo que realiza un docente.	1	1	1	1	
COMPENSACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción salarial • Desprendimiento y compensación • Beneficios laborales 	19. El nivel remunerativo que perciben los docentes Mensualmente es satisfactorio	1	1	1	1	
		20. El salario mínimo que percibes es acorde a las funciones que se asignan	1	1	1	1	
		21. existe equidad salarial con respecto a otros profesionales.	1	1	1	1	
		22. Los docentes están conformes con los trabajos más allá de la jornada laboral porque los directivos reconocen su desprendimiento.	1	1	1	1	
		23. El trabajo extra tiene una compensación por parte de los directivos	1	1	1	1	
		24. Los beneficios que tiene el docente son bastante aceptables.	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Compromiso organizacional"

Definición de la variable: Es un estado en que el trabajador se siente realizado, es decir una visión psicológica de los miembros de una institución, ya que, tienen lealtad y cierto vínculo con su centro de trabajo e influye en la decisión de seguir trabajando en la institución (Gallegos, et al., 2019)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
COMPROMISO AFECTIVO	<ul style="list-style-type: none"> Identificación Implicancia Permanencia 	1. ¿El personal demuestra identificación con la institución?	1	1	1	1	
		2. ¿El aprecio que tiene por la institución le permite sentirse identificado?	1	1	1	1	
		3. ¿Demuestra un compromiso afectivo por la implicancia que tiene con la institución?	1	1	1	1	
		4. ¿se siente comprometido por el aprecio que le tiene a la institución?	1	1	1	1	
		5. ¿Mantiene un compromiso afectivo por la participación que tiene en la institución?	1	1	1	1	
		6. ¿Su compromiso afectivo influye en su permanencia en la institución?	1	1	1	1	
		7. ¿Su compromiso afectivo implica su estadía en la institución?	1	1	1	1	
COMRPOMISO CONTINUO	<ul style="list-style-type: none"> Sacrificio personal Percepción de alternativa 	8. ¿Demuestra sacrificio personal por seguir en la institución?	1	1	1	1	
		9. ¿La continuidad con la institución se puede ver afectada por otras oportunidades laborales?	1	1	1	1	
		10. ¿Se demuestra el compromiso de continuidad hacia la institución aunque existan nuevas oportunidades laborales?	1	1	1	1	
COMPROMISO NORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> Obligación moral Lealtad 	11. ¿El compromiso de los docentes hacia la institución se debe a la obligación moral y a las normas que la rigen?	1	1	1	1	
		12. ¿La normatividad permite a los docentes realizar acciones correctas en la institución?	1	1	1	1	
		13. ¿La lealtad a las normas de la institución es relevante en el compromiso organizacional de los docentes?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Roque Juan Espinoza Casco
Documento de identidad	07766626
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	959514577
Firma	
Fecha	10/06/2024

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad

Satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.958</u>	<u>24</u>

Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
<u>.957</u>	<u>13</u>

Como resultado de las encuestas concretadas a 90 docentes, se halló un valor de alfa de cronbach de 0.958 y de 0.957, por lo tanto, se verifica que la confiabilidad es muy alta, demostrando que el cuestionario es aplicable para realizar el estudio.

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento informado

Título de la investigación: Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa, sede SJM, 2024

Investigador (a): Huamán Cabrera Daniel Hans

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Satisfacción laboral y Compromiso organizacional en docentes de la Institución Educativa, sede SJM, 2024" cuyo objetivo es establecer el nivel de relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional en docentes de la Institución, sede SJM, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiante del programa de estudio Posgrado en MBA, de la Universidad César Vallejo del campus de San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad. Describir el impacto del problema de la investigación: ¿Cómo la satisfacción laboral tiene relación con el compromiso organizacional de los docentes de la Institución, sede Independencia, 2024?

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio): 1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas. 2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en los alrededores de la institución educativa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informa que los resultados de la investigación se alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de

ninguna otra índole. El estudio no va a aportar en la satisfacción laboral de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la institución educativa.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador Huamán Cabrera Daniel Hans, email: dlhuamanh@ucwvirtual.edu.pe y asesor Roque Juan Espinoza Casco email: jespinoza@ucwvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos: Maria Ysabel Acobo Luzzano

Firma (s):

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Acobo', is shown next to the 'Firma (s):' label.

21/06/2024 13:52

Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación

Autorización de uso de Información de Empresa

Yo Michael Sarmiento identificado con DNI: 67583342 en calidad de director general del colegio I.E. 7063 Andrés Bello Cáceres con RUC 20452704162, ubicada en Calle Jesús Morales nro. 416 urbanización San Juan - Lima.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN

Al señor Daniel Hara Huamán cabrera identificado con DNI: 42375114 de la MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA, para que utilice la siguiente información del colegio. Satisfacción de los docentes y compromiso organizacional, con la finalidad de desarrollar su Tesis para optar el Grado de Maestro en Administración de Negocios.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo del colegio en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.

Mencionar el nombre de la empresa.



 DIRECTOR

Firma del director general

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad antes posibles acciones legales que el colegio, otorgante de información pueda ejecutar.



Firma del Estudiante

DNI: 42375114

Anexo 8. Otras evidencias

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

Lima SJL, 13 de junio del 2024

N° Carta Presentación 146 - 2024 EPG - UCV LE

SEÑOR(A)
Sr. Michael Sarmiento
Director General
I.E. 7063 ANDRES AVELINO CACERES

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **HUAMAN CABRERA DANIEL HANS.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **HUAMAN CABRERA DANIEL HANS.** Identificado (a) con DNI N.° 42375114 y código de matrícula N° 7003052505; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SEDE SJM, 2024.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



 
Dra. Teresa Marvaez Araníbar
Jefe de la Unidad de Posgrado
UCV-Lima Este

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendota 0202, Los Olivos. Tel. (+511) 202 4342 Fax. (+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 940, 999. Santa Rosa, San Juan de Lurigancho. Tel. (+511) 200 9000 Fax. 2010
AZU Carretera Crebatal Gm. 8-2 Tel. (+511) 200 8800 Fax. 8984
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel. (+511) 202 4342 Fax. 3600