



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Satisfacción laboral y compromiso institucional de los
docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan
de Miraflores, 2015**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Br. Liz Maribel Zegarra Barrientos

ASESOR:

Dr. Miguel Angel Giraldo Quispe

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2017

Mgtr. Ricardo Pauta Guevara
Presidente

Mgtr. Jimmy Díaz Manrique
Secretario

Dr. Miguel Angel Giraldo Quispe
Vocal

Dedicatoria

A mis hijos, por ser fuente de mi inspiración y motivo de mi perseverancia.

A mis estudiantes, que me motivan cada día para cristalizar mi desempeño profesional.

Liz

Agradecimiento

A la divina providencia que ha permitido hacer realidad nuestro objetivo de concluir los estudios de maestría.

A la Universidad Cesar Vallejo por darme la oportunidad de seguir con mis estudios de post grado.

A los docentes que durante el desarrollo académico han aportado en mi formación profesional.

Liz

Declaratoria de autenticidad

Yo, Liz Maribel Zegarra Barrientos, estudiante del Programa. de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40305202, con la tesis titulada **“Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015”**

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha : Lima, Marzo 2016
Firma :
Nombres y apellidos : Liz Maribel Zegarra Barrientos
D.N.I. : 40305202

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de la escuela de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” sede cercado de Lima, para realizar la tesis de Maestría en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, presentamos el trabajo de investigación denominado: “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015”.

La tesis realizada consigna los siguientes capítulos desarrollados: El estudio se basa en siete capítulos:

En capítulo I: Introducción se informa los antecedentes, justificación, marco teórico, planeamiento del problema, formulación del problema, hipótesis y los objetivos. Así mismo, en capítulo II consta del marco metodológico la cual incluye definición de las variables, la operacionalización, la metodología, tipo de estudio, diseño estudio, población y muestra, las técnica e instrumentos, finalmente la validez del instrumento. En el capítulo III los resultados, capítulo IV se realiza la discusión, las respectivas conclusiones, de igual manera las recomendaciones y por último las referencias bibliográficas complementando con los apéndices.

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación positiva entre las dos variables de Satisfacción laboral y compromiso institucional.

Espero señores Miembros del Jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

La autora

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	16
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	23
1.3 Justificación	55
1.4 Problema	56
1.5 Hipótesis	58
1.6 Objetivos	59
II. MARCO METODOLÓGICO	60
2.1 Variables	61
2.2 Operacionalización de variables	62
2.3 Metodología	63
2.4 Tipo de estudio	63
2.5 Diseño	64
2.6 Población, muestra y muestreo	65
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	67
2.8 Métodos de análisis de datos	70
2.9 Aspectos éticos	71
III. RESULTADOS	72
IV. DISCUSIÓN	88
V. CONCLUSIONES	93
VI. RECOMENDACIONES	95
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	97
APÉNDICES	104

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral	62
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Compromiso institucional	63
Tabla 3	Distribución de la población de los docentes	66
Tabla 4	Fiabilidad de los instrumentos	69
Tabla 5	Baremos de las variables	69
Tabla 6	Validez de contenido del instrumento de satisfacción laboral y compromiso institucional	70
Tabla 7	Medidas de frecuencia de la variable Satisfacción laboral	73
Tabla 8	Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la organización	74
Tabla 9	Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con las relaciones humanas	75
Tabla 10	Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la producción de bienes y servicios	76
Tabla 11	Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con el control y supervisión	77
Tabla 12	Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la promoción y remuneración	78
Tabla 13	Medidas de frecuencia de la variable Compromiso institucional	79
Tabla 14	Medidas de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo	80
Tabla 15	Medidas de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad	81
Tabla 16	Medidas de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo	82
Tabla 17	Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y compromiso institucional	83
Tabla 18	Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y compromiso afectivo	84

Tabla 19	Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y compromiso de continuidad	85
Tabla 20	Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y compromiso normativo	86

Lista de figuras

	Pág.	
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	65
Figura 2	Niveles de frecuencia de la variable Satisfacción laboral	73
Figura 3	Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la organización	74
Figura 4	Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con las relaciones humanas	75
Figura 5	Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la producción de bienes y servicios	76
Figura 6	Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con el control y supervisión	77
Figura 7	Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la promoción y remuneración	78
Figura 8	Niveles de frecuencia de la variable Compromiso institucional	79
Figura 9	Niveles de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo	80
Figura 10	Niveles de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad	81
Figura 11	Niveles de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo	82

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

La investigación fue de tipo básica con un nivel descriptivo, correlacional con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y transversal. La muestra fue de 92 docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015; elegidos a través del muestreo no probabilístico intencional. En esta investigación se aplicaron los instrumentos: para medir la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes, los cuales fueron validados por dos expertos conocedores del tema.

Los resultados obtenidos con los instrumentos después del procesamiento y análisis de los datos nos indican que: Existe un nivel de correlación positiva considerable ($r = 0,836^{**}$) entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015, con un nivel de significancia de 0.05, $r_s = 0.836$ y $p=0.000 < 0.05$.

Palabras claves: Satisfacción laboral, compromiso institucional y docentes.

Abstract

This research has the overall objective to establish the relationship between job satisfaction and organizational commitment of teachers IESTP Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Basic research was a descriptive level type, correlation with a quantitative approach, not experimental and cross-sectional design. The sample was 92 teachers I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015; chosen through intentional non-probabilistic sampling. In this research instruments were applied: to measure job satisfaction and organizational commitment of teachers, which were validated by two experts knowledgeable.

The results obtained after processing tools and data analysis indicate that: There is a considerable degree of positive correlation ($r = 0.836^{**}$) between job satisfaction and organizational commitment of teachers IESTP Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015, with a significance level of 0.05, $r_s = 0.836$ and $p = 0.000 < 0.05$.

Keywords: Job satisfaction, organizational commitment and teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Introducción

La satisfacción en el trabajo es como cualquier actitud, se adquiere generalmente con el transcurso del tiempo, en la medida en que el empleado obtiene mayor información acerca del lugar de trabajo, está basada en valores y creencias que va desarrollando y que influirán de manera significativa en su actuación y resultados, mientras que el compromiso institucional es el nivel en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella, (Davis y Newstrom, 1999)

Esta investigación tiene la finalidad de beneficiar a los docentes de un Instituto de Educación Superior Tecnológico Público ya que al detectar las posibles causas de la insatisfacción laboral y que puede dar como consecuencia la falta de compromiso institucional; es con esta investigación que el instituto conocerá las fuentes de insatisfacción y por lo tanto contará con la información suficiente para saber qué hacer al respecto, lo cual será un beneficio tanto para la institución como para los propios docentes que ahí laboran.

Las actitudes de los docentes son importantes y por ello hay que vigilarlas, entenderlas y manejarlas, por lo que es importante conocer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional y las posibles consecuencias que se pueden manifestar en comportamientos indeseables para el instituto. Ya que las actitudes indeseables de los docentes son una causa probable que determina las condiciones en un instituto, (Davis y Newstrom, 1999)

El interés por el presente estudio tiene como finalidad establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015. De esta manera, en un futuro, resolver los problemas de concordancia de género, grado y edad, que influyen en su carácter.

La estructura de la tesis es:

La primera parte contiene “Introducción” en sus criterios básicos, a través de los antecedentes de investigación, justificación, problema, hipótesis y objetivos.

La segunda parte es el “Marco Metodológico” en la cual se ha considerado las variables en sus definiciones conceptuales y operacionales. Así mismo, comprende la metodología tipos de estudio, diseño, población, muestra con las que se ha trabajado, las técnicas e instrumentos con las que se ha recolectado la información y los métodos de análisis de datos.

En la tercera parte están los resultados donde se ha considerado aspectos relacionados al análisis de la información sobre todo lo actuado, en ese sentido en este capítulo se encuentra la recopilación de la información, tratamientos estadísticos e interpretación de resultados, a través de cuadros, tablas, gráficos donde se muestra las pruebas estadísticas.

En la cuarta parte se han considerado las discusiones.

En la quinta parte se llega a las conclusiones de esta investigación, en la que se concluye que: Existe una correlación alta y significativa entre la Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015, con un nivel de significancia de 0.05, $r_s = 0.836$ y $p=0.000 < 0.05$.

En la sexta parte se dan las recomendaciones y finalmente las referencias bibliográficas, apéndices, matriz de consistencia e instrumentos aplicados en la investigación.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística

Se han explorado diversos trabajos de investigación referidos a las variables que se ha investigado, cada uno de ellos tienen elementos significativos muy importantes para el presente estudio; por lo que, creo conveniente adjuntarlos como antecedentes teóricos. A continuación se detalla algunas que tienen relación con el trabajo de investigación:

Antecedentes Internacionales

Delgado (2011) realizó la tesis *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México*. Presentada para optar el grado de Doctor en Educación, otorgado por la Universidad de Morelia. Su objetivo fue reseñar el comportamiento de las diversas variables del estudio en los docentes y directivos de la UMN, UMC, USM y UIO, la relación que existe entre ellas, validar los instrumentos e identificar el modelo que presente una mayor bondad de ajuste para la población participante en el estudio. El estudio fue empírico, cuantitativo, exploratorio, descriptivo, explicativo, transversal y comparativo; se tomó como muestra a 557 sujetos, utilizó como instrumento de evaluación el cuestionario Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ). Se llegaron a las siguientes conclusiones: a) Un 67% de los docentes y directivos se manifestaron plenamente satisfechos. La satisfacción laboral es condición para que docentes y directivos expresen mayor compromiso institucional y compromiso religioso. b) Una retribución apropiada y equitativa al trabajo de docentes y directivos generará mayor compromiso institucional y satisfacción laboral. c) No existe un estilo de liderazgo dominante, se usa por igual el transformacional, transaccional o laissez – faire; el transformacional es el más fuerte predictor de satisfacción, esfuerzo extra y efectividad laboral docente.

Florez (2014) en su investigación *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios*, tuvo como objetivo examinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado”. Se trata de una investigación de tipo correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo integrada por 96 docentes de los Programas de Psicología, Desarrollo Humano y Artes Plásticas,

con edades comprendidas entre los 25 y los 60 años, y una antigüedad en el cargo mayor a un (1) año, la selección fue no probabilística. Los instrumentos utilizados para recolectar la información fueron la escala de clima laboral de Acero, Echeverri, Lizarazo, Quevedo y Sanabria (1988) y el de compromiso organizacional de Allen y Meyer (1990) traducida por Alemán y González (1997). Los resultados se analizaron utilizando la prueba estadística de coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de significancia de $p \leq 0.05$, y muestran que la relación directa entre las variables de compromiso y clima es baja, expresada por un tamaño del efecto bajo $d=4,12$. Sin embargo, entre las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional en donde se encuentra una relación significativa, es la que se presenta entre el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (.203) y (.228) respectivamente. Se obtuvieron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, las relaciones interpersonales resultó ser la más alta con un puntaje de 15,96, que la ubica en un nivel medio alto.

Gavilanes (2009) en su investigación *Estudio del nivel de satisfacción laboral basado en el análisis de parámetros de evaluación, para valorar el grado de compromiso organizacional*, tuvo como objetivo determinar aspectos básicos de la cultura organizacional basados de manera global en parámetros de satisfacción laboral existente entre el personal de catedráticos de la carrera de psicología y también aspectos específicos de su ambiente de trabajo en calidad docente. El tipo de investigación fue descriptiva-explicativa. La estrategia diseñada fue no experimental. La muestra estuvo compuesta por 23 docentes de la Universidad de las Américas de Ecuador de la Carrera de Psicología. Se empleó el método cuantitativo; la técnica e instrumentos se consistió en un test de encuesta. Concluyó: Los docentes de la carrera de psicología de la UDLA presentan índices aceptables tomando en cuenta factores de satisfacción, desarrollo, realización y reconocimiento en el trabajo, donde se puede visualizar que los docentes consideran estos factores como muy importantes; sin embargo, se puede visualizar que los porcentajes generales (50.75%) no están tan altos, lo que quiere decir que se debe poner mayor énfasis en estos aspectos para que los

docentes estén satisfechos y comprometidos. Luego se presentan factores relacionados con las relaciones laborales entre compañeros docentes y la seguridad que le ofrece un trabajo estable, donde los docentes perciben esto como un aspecto importante en su vida laboral. El sentir general de los docentes, tomando en cuenta factores generales de satisfacción laboral, da a conocer porcentajes elevados; especialmente en lo que se refiere a productividad de la organización, estabilidad y satisfacción que les brinda su actividad de docentes y el ambiente agradable en que se desenvuelven sus actividades.

Rocco (2009) en su investigación *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación Teórica*, tuvo como finalidad analizar la relación entre satisfacción laboral y distintos componentes del salario emocional. El tipo de investigación fue descriptiva-explicativa. La estrategia diseñada fue no experimental. La muestra estuvo constituida por 26 trabajadores. Se empleó el método cualitativo. En la cual se concluye: la relación entre ambos conceptos radicaría en que el salario emocional es una herramienta que permite incrementar la satisfacción laboral, al convertirse en un componente del enriquecimiento. Si consideramos que la satisfacción, acorde con la teoría de Herzberg, se apoya en factores de motivación, pero a la vez, a la vista de otros autores revisados, también requiere de factores de higiene, el salario emocional puede proveer ambos. Contiene ideas, formas de actuar y de organizar la empresa que definitivamente influyen en la actitud que tendrá en individuo con respecto a su trabajo, y por tanto, en como lo evaluará y vivirá. Al tomar en cuenta lo que quieren las personas de sus empleos e intentar proveérselo, ellas se sentirán consideradas y cuidadas. Al verse importante, recibirán el impulso necesario para tener una actitud (evaluación) positiva hacia sus trabajos, incrementando su satisfacción. Y todo esto puede lograrlo el salario emocional.

Rodas (2013) en su investigación *Relación entre autoestima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa*, estima determinar si existe relación entre el nivel de autoestima y compromiso organizacional en un grupo de docentes de una institución educativa, ubicada en la ciudad de Guatemala. El tipo de investigación fue descriptiva-correlacional. La estrategia diseñada fue no experimental. La muestra estuvo constituida por 30 docentes. Se

empleó el método cuantitativo; la técnica e instrumentos se basaron en un test de encuesta. Concluyó: No hay correlación en la estadística significativa al nivel de 0.05 entre autoestima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa, debido a que la correlación entre estas dos variables es de 0.184, la misma para ser significativa a un nivel de 0.05, con una muestra de 30 sujetos, debió ser igual o mayor de 0.361. Se concluyó que no existe correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre compromiso organizacional y las variables edad, género y antigüedad. Se estableció que de la totalidad de los sujetos, demuestran una media de compromiso organizacional de 96.3 considerado dentro de un nivel muy alto. Finalmente se concluyó que ni la autoestima ni el compromiso organizacional, son factores que se ven condicionados por variables como edad, género y antigüedad.

Antecedentes Nacionales

Guarniz (2014) en su investigación *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012*, tuvo como meta establecer la relación entre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego. El tipo de investigación fue descriptiva-correlacional. La estrategia diseñada fue no experimental. La muestra estuvo constituida por 103 docentes. Se empleó el método cuantitativo; la técnica e instrumentos se basaron en un test de encuesta. Concluyó: Se precisó que el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es bueno, con una media global de 47.61 y muestra prevalencia de la dimensión satisfacción laboral por la institución, con una media de 14.14. Se precisó que el nivel de Compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es moderado, con una media de 65.06 y muestra prevalencia de la dimensión afectiva, con una media de 69.83. Hay una correlación positiva y significativa entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, concluyendo que a mayor grado de satisfacción laboral mejor desempeño docente. Existe una correlación negativa y no significativa entre grado de compromiso institucional y el desempeño docente de los profesores de la

Facultad de Medicina, 2012, concluyendo que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño docente.

Minaya (2014) en su tesis *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa n° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011*, tuvo como meta precisar la relación que existe entre el liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao. La muestra se basó en 39 empleados de la Institución Educativa, entre docentes y personal directivo. Para la medición de la variable Liderazgo transformacional se diseñó un instrumento compuesto de 36 ítems los cuales miden el Liderazgo transformacional en cuatro dimensiones: consideración Individual, Estimulación Intelectual: 9 Ítems, Motivación/ Inspiración y Tolerancia Psicológica. Para la medición de la variable Compromiso organizacional docente se tomó un cuestionario constituido por 27 ítems a cual mide esta variable en tres dimensiones: Compromiso ético moral, Compromiso con los alumnos y Compromiso social. El análisis inferencial mediante el estadístico de la correlación de Pearson permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable Liderazgo transformacional y la Variable Actitudes para el compromiso organizacional docente ($r= 0.948$ y $p_valor = 0.00$). Asimismo se correlacionó la variable actitudes de compromiso organizacional docente con cada una de las dimensiones de la variable Liderazgo, encontrándose una alta correlación positiva y significativa con la dimensión Consideración individual ($r= 0.942$ y $p_valor = 0.000 < 0.05$); con la dimensión Estimulación intelectual, ($r= 0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$); con la dimensión motivación/ inspiración ($r= 0.942$ y $p_valor = 0.00 < 0.05$) y con la dimensión Tolerancia psicológica ($r= 0.945$ y $p_valor < 0.05$). Los resultados aportan suficiente evidencia empírica para concluir que liderazgo transformacional se relaciona significativamente con las actitudes de compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2013.

Nolazco (2012) en su investigación *Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del Callao*, tuvo como meta establecer si existía relación entre la Autopercepción del desempeño y la

satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa pública, del distrito de Bellavista – Callao. La investigación fue con diseño descriptivo correlacional. La muestra fue de tipo no probabilístico, bajo el criterio de muestreo casual o incidental. Estuvo basada en 82 docentes de los niveles primaria, secundaria, diurno y vespertina respectivamente, a quienes se aplicó la escala de ADD (Autopercepción del Desempeño Docente – 0,89) y la escala SL (Satisfacción Laboral – 0,92), ambos instrumentos preparados para la presente investigación. Los resultados arrojaron que entre ambas variables no existe relación. En consecuencia aceptamos la hipótesis nula: la autopercepción del desempeño y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa pública investigada no están relacionadas.

Salluca (2010) en su investigación *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao*, tuvo como finalidad estudiar la relación existente entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en las instituciones educativas del cercado Callao. La muestra estuvo conformada por 87 maestros y 598 alumnos de las diferentes instituciones públicas del cercado Callao. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para los profesores fueron cuestionarios de orientación a Satisfacción laboral y desempeño docente y los instrumentos para los alumnos fueron encuestas orientados a la percepción de satisfacción laboral y desempeño docente. Los resultados Indicaron que existe relación entre las variables estudiadas según los alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes, por lo que se ha tenido que optar por realizar tablas de contingencia entre las dimensiones de ambas variables obteniendo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión de “condición del trabajo” que resultó alto, por lo que se llega a la conclusión que en ambas variables son regulares.

Villafranca (2010) en su investigación *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao*, tuvo como meta evaluar la relación entre el clima y el compromiso institucional de las docentes de la Red N° 08 de la Región Callao. El

tipo de investigación fue descriptiva-correlacional. La estrategia diseñada fue no experimental. La muestra se conformó por 66 profesoras que laboran en el nivel de educación inicial, cuyas instituciones educativas se encuentran ubicadas en sectores como: Juan Pablo II, Sarita Colonia, Acapulco, 200 Millas, San Juan Masías, Oquendo y Márquez. Se aplicaron dos cuestionarios cuyos resultados arrojaron que existe relación entre el Clima Institucional y el compromiso Afectivo de las docentes, lo cual se hace más evidente en las profesoras de mayor edad. Concluyó: No hay relación entre el clima institucional y el compromiso integral de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao, se llega a la conclusión que no hay relación estadísticamente significativa entre estas variables. De allí que se pueda decir en general que la atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen las docentes hacia la misma, ya que éstas brindan mayor importancia a su desempeño laboral, más que al clima institucional existente. Pudiendo resumir además que la percepción de un Clima institucional adecuado no influye sobre el nivel de compromiso de las docentes, pudiendo tener un alto grado de compromiso sin percibir un adecuado clima institucional. Existe relación entre el clima institucional y el compromiso afectivo de las docentes, se ha encontrado que están estadísticamente relacionadas, por ello, las docentes se muestran orgullosas de pertenecer a sus instituciones, enlazan la adecuada percepción del clima institucional y la reflejan en los lazos emocionales creados entre ellas, disfrutando de su permanencia en la organización. Existe relación entre el clima institucional y el compromiso de continuidad de las docentes, nos permite a la vez concluir que no existe relación estadísticamente significativa entre ellas. Es decir, las docentes no se sienten muy vinculadas a la institución, ellas perciben que si dejan de trabajar en la institución donde laboran actualmente, podrían conseguir otras oportunidades de trabajo debido a que más del 65% de ellas poseen título de licenciado y se encuentran llevando estudios de postgrado. Existe relación entre el clima institucional y el compromiso normativo de las docentes, indica además que no existe relación significativa a través de la estadística entre las variables antes mencionadas. Las docentes no muestran un sentido de lealtad hacia la institución, no se sienten en deuda con la institución, el gobierno regional ha solventado sus capacitaciones y sienten que no le deben nada a su institución educativa propiamente dicha

1.2 Fundamentación científica

1.2.1 Bases teóricas de satisfacción laboral

Definición de satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el resultado de la actitud general que adopta una persona ante su labor y se refiere a factores específicos, tales como el salario, la supervisión, oportunidades de ascenso, las relaciones sociales, el reconocimiento, la responsabilidad, las políticas institucionales, etc., que pueden radicar en el contenido, en el contacto de trabajo o en ambos a la vez (Robbins, 1996).

Según Schermerhorn (2006) la satisfacción laboral es “el grado en que una persona experimenta sentimientos positivos o negativos en relación con los diversos aspectos del trabajo” (p. 385).

Por lo que se puede decir de un ser humano que esté satisfecha con su labor tendrá actitudes positivas hacia el mismo, en cambio si no se encuentra satisfecha presentará actitudes negativas hacia su trabajo.

Guilleu y Guil (2000) definieron la satisfacción como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de las personas” (p. 197).

De allí que la satisfacción es un estado de motivación que procede a la insatisfacción, es decir, la primera es consecuencia de la segunda y el punto de apoyo para superar la insatisfacción es utilizar con mayor relevancia la disposición de las personas.

Por su parte, Davis y Newstrom (1999) refirieron que la satisfacción laboral “es una actitud afectiva, una sensación del relativo agrado o desagrado que los empleados sienten con respecto al trabajo que desempeñan y al ambiente que se genera en la organización” (p. 276).

En todo trabajo son importantes las relaciones entre los compañeros y amigos, pues si éstas son malas, indudablemente habrá insatisfacción en el trabajo. El individuo debe trabajar en un puesto en el cual se sienta a la altura de él, pues si siente que el puesto es inferior a él, es un hecho que no durará en ese trabajo.

Así mismo, Chudren y Sherman (1999) sostuvieron que “la satisfacción que los individuos reciben de su trabajo, depende de la medida en que el mismo cubra sus necesidades y deseos” (p. 279).

Para Smith (1999) “la satisfacción e insatisfacción, puede o no, dar una conducta abierta con cambios en la productividad, quejas, ausencias y hasta cambios de empleos dependiendo de la personalidad del individuo, es decir, se controlan o reprimen sus emociones” (p. 89).

Tal planteamiento permite inferir que la satisfacción o insatisfacción de los empleados puede tener cierta relación con los conocimientos del gerente, su comportamiento, la forma de ejecutar las prácticas administrativas y gerenciales, en fin con las habilidades gerenciales.

Koontz y O'Donnell (1998) definieron la satisfacción laboral como “una respuesta afectiva del trabajador ante su medio laboral” (p. 324).

Desde el punto de vista de este autor, los componentes o factores que derivan de la satisfacción laboral son las propiedades del trabajo, las relaciones humanas y las políticas de las organizaciones, ya que cuando son óptimas motivan al trabajador a realizar las mejores tareas.

A su vez, Gibson, Ivancevich y Donnelly (1997) señalaron que la satisfacción laboral “viene dado por el grado en que la organización satisface las necesidades de los empleados, es decir, es una consecuencia de recompensas asociadas con su desempeño pasado” (p. 32).

Igualmente, Blum y Naylor (1997) manifestaron, que “la satisfacción en el trabajo es el resultado de las diversas actitudes que poseen los empleados en relación con salarios, supervisión, estabilidad en el puesto, condiciones de trabajo, oportunidades de ascenso, reconocimiento y evaluación del desempeño” (p. 107).

Se llega a concluir que para los autores antes mencionados, la satisfacción laboral se define como la actitud del trabajador hacia su puesto de trabajo, el grado de conformidad, cumplimiento de las necesidades y expectativas por parte del trabajador; y que además, esta satisfacción depende fuertemente del nivel de retribuciones de la organización para con él, logrando de esta manera un desempeño adecuado.

Teorías de la satisfacción laboral

Entre las principales teorías de la satisfacción laboral se encuentran: la Teoría de los dos factores de Herzberg, Teoría de las facetas del trabajo y calidad de vida laboral, Teoría del ajuste en el trabajo, Teoría de la discrepancia y la Teoría de eventos situacionales.

Teoría de los dos factores de Herzberg.

Según Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) la satisfacción en el trabajo depende de algunas condiciones establecidas, mientras que la insatisfacción en el trabajo es el resultado de una serie completamente distinta de condiciones. Por lo tanto, aunque es posible pensar que la satisfacción y la insatisfacción son dos extremos de un solo continuo, están determinadas por diferentes factores.

Herzberg et al. (1959) comprobaron la relación entre satisfacción y desempeño y establecieron una teoría basada en sus resultados. Según esta teoría, las personas tienen dos tipos de necesidades. Herzberg et al. (1959) denominó a las primeras necesidades de higiene, las cuales son influidas por las condiciones físicas y psicológicas en las que trabajan las personas. Asimismo, llamó a las segundas necesidades de motivación y las describió muy parecidas a las necesidades de orden elevado de la teoría de la jerarquía de las necesidades

de Maslow. Herzberg aseguraba que estos dos tipos de necesidades eran satisfechas por diferentes tipos de resultados o recompensas.

Factores higiénicos (o insatisfactores). Se refieren a las condiciones que rodean al ser humano en su trabajo, comprende las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión, el clima de las relaciones entre la dirección y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la motivación ambiental y constituyen factores que tradicionalmente utilizan las organizaciones para motivar a los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos tienen una limitada capacidad para influir de manera óptima en la conducta de los empleados. La expresión higiene refleja precisamente su carácter preventivo y profiláctico e indica que están destinados únicamente a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales al equilibrio. Si estos factores higiénicos son excelentes, únicamente evitan la insatisfacción, ya que su influencia sobre la conducta no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera. Pero, si son inestables, provocan insatisfacción, por lo que se les llama factores de insatisfacción. Comprenden: Condiciones de trabajo y bienestar, políticas de la organización y administración, relaciones con el supervisor, competencia técnica del supervisor, salario y remuneración, seguridad en el puesto, relaciones con los colegas y estatus.

Factores motivacionales (o satisfactores). Se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales. El término motivación comprende sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la realización de tareas y actividades que ofrecen desafío y tienen significado en el trabajo. Si los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción; si son precarios, provocan la ausencia de satisfacción. Por eso se les denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del puesto en sí y comprenden: Delegación de responsabilidad, libertad para disponer cómo realizar un trabajo, posibilidades de ascenso, utilización plena de las habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con éstos, simplificación del

puesto (por quien lo desempeña), ampliación o enriquecimiento del puesto (horizontalmente o verticalmente), reconocimiento y avance en la carrera.

Herzberg et al. (1959) llegaron a la desición de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción profesional. Lo contrario a la satisfacción profesional, no es la insatisfacción, es no tener ninguna satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto a la insatisfacción profesional es escasear de insatisfacción, y no es la satisfacción. Además, propone el enriquecimiento de las tareas que consiste en exagerar deliberadamente los objetivos, responsabilidades y el desafío de las tareas del puesto.

Teoría de las facetas del trabajo y calidad de vida laboral.

Según Hackman y Oldham (1975) proponen que el potencial motivador de cualquier empleo no es simplemente una función aditiva de las cinco dimensiones, sino una función de multiplicación:

$$\text{Motivación} = \frac{\text{variedad+identidad+importancia}}{3} * \text{autonomía} * \text{retroalimentación}$$

Las cinco características del puesto son: diversidad de habilidades, el grado de realizar las diversas tareas de su puesto un empleado utiliza diferentes y variadas habilidades personales; identidad de la tarea, el grado en el que la realización de una tarea tiene como resultado la finalización de una porción de trabajo completa e identificable y un resultado visible que pueda reconocerse como la consecuencia del rendimiento personal; valor de la tarea, el grado en el trabajo tiene un efecto significativo en las vidas o el trabajo en otras personas, bien se trate de compañeros de trabajo o de otros individuos del entorno; autonomía, el grado de libertad, independencia y criterio necesarios que tiene el trabajador para programar su trabajo y decidir los procedimientos para realizarlo; y, retroalimentación, el grado en el que la realización de las actividades necesarias para el trabajo le proporciona al trabajador información clara y directa sobre la efectividad de su rendimiento.

A su vez, estas cinco características básicas del puesto influyen en la amplitud con la que los empleados experimentan tres estados psicológicos, o reacciones internas y personales a sus trabajos. El primer estado, la importancia percibida del trabajo, se refiere en el que un trabajador considera que su trabajo es útil y valioso para sí mismo, la compañía y el entorno. El segundo estado psicológico, la responsabilidad percibida por los resultados del trabajo, se refiere al grado en que el trabajador se siente personalmente comprometido y responsable de los resultados del trabajo. El tercer estado, el conocimiento de resultados, refleja el grado en que el trabajador es consciente de la efectividad de su trabajo.

De acuerdo con el modelo de Hackman y Oldham (1980) si los trabajadores experimentan los tres modelos de forma simultánea, es más seguro que se cree cuatro tipos de consecuencias personales y laborales. En primer lugar, los trabajadores tendrán a considerar que sus trabajos son interesantes, importantes y suponen un desafío y, en consecuencia de ello, pueden estar motivados para realizarlos simplemente porque sean estimulantes y agradables y por ese desafío que supone alcanzarlos. En segundo lugar, la experimentación de los tres estados psicológicos importantes y la motivación intrínseca que despiertan pueden promover un rendimiento laboral de alta calidad. En tercer lugar, los trabajadores que experimentan los tres estados psicológicos lo hacen porque sus trabajos les proporcionan oportunidades de aprendizaje, crecimiento y desarrollo personal. Estos tipos de experiencia normalmente fomentan una elevada satisfacción en el trabajo. En cuarto lugar, el trabajo que estimula los tres estados psicológicos también tiende a conducir a un menor nivel de absentismo laboral y de abandonos.

Teoría del ajuste en el trabajo.

Esta teoría está centrada en la interacción entre el individuo y el ambiente, Dawis y Lofquist (1984) señalaron que la teoría parte de la asunción de cada individuo busca desarrollar y mantener dicha correspondencia con su ambiente laboral; el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

Desde esta teoría, el grado de ajuste entre las personas y su ambiente está en función de dos tipos de correspondencia. En primer lugar, el grado en que las personas tienen y facilitan las habilidades y destrezas necesarias para cubrir las demandas requeridas por una posición dada, lo que podríamos denominar el “resultado satisfactorio” desde el punto de vista laboral. El segundo lugar, el grado en que el contexto laboral cumple las necesidades y valores de los individuos, lo que conduce a la satisfacción desde el punto de vista personal.

Según esta teoría y de acuerdo con Dawis y Lofquist (1984) es posible expresar los siguientes presupuestos: La adaptación de la persona al trabajo resulta de los niveles de los resultados satisfactorios y de la satisfacción del individuo con relación al trabajo; los resultados satisfactorios va depender de la relación entre las competencias y capacidades individuales y, las competencias y capacidades necesarias para el desempeño de la función, implicando una relación entre el sistema de recompensas y las necesidades individuales; la satisfacción en el trabajo depende de la relación entre las necesidades individuales y el sistema de recompensas, implicando la relación entre las competencias individuales y las competencias requeridas; las relaciones entre los resultados satisfactorios y las competencias requeridas por la función son mediadas por la satisfacción en el trabajo; las relaciones entre la satisfacción en el trabajo y las necesidades aumentadas son mediadas por los resultados satisfactorios; y, los niveles inadecuados de satisfacción o de resultados satisfactorios pueden contribuir a la salida del individuo de la organización (despido o abandono de la organización).

Teoría de la discrepancia.

Parte del planteamiento de que la satisfacción laboral está en función de los valores laborales importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo; ha de existir una lógica entre los valores personales, la percepción de las posibilidades de consecución de los valores laborales que ofrece el propio trabajo y las necesidades de esa persona (Locke, 1984).

Locke, al referirse a varias dimensiones del trabajo, muestra tres elementos primordiales que contribuyen a la clarificación del proceso de la discrepancia: La

satisfacción con las facetas (dimensiones) del trabajo; la descripción de las facetas y, la relevancia de las facetas.

La satisfacción con las facetas hace alusión a evaluaciones afectivas de las facetas laborales individuales. Las descripciones de las facetas a percepciones libres de afecto relativas a las experiencias asociadas con aspectos específicos del trabajo. Por último, la importancia de las facetas a la importancia personal o el valor que la persona posee respecto a faceta laboral individual.

Teoría de los eventos situacionales.

Desarrollada por Quarstein, McAfee y Glassman (1992) la teoría sostuvo que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados características situacionales y eventos situacionales.

Las características situacionales son las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión.

Los eventos situacionales son facetas laborales que no tienden a ser preevaluadas, sino que ocurren una vez que el trabajador ocupa el puesto, a menudo no son esperadas por él y pueden causar asombro al individuo. Los autores señalan que esas facetas podrían ser positivas o negativas.

Las características y los eventos situacionales se distinguen en una serie de aspectos. Entre ellos, se puede destacar que las características situacionales son aspectos de ambiente laboral relativamente estables o duraderos, mientras que los eventos situacionales son relativamente transitorios. Es más costoso y difícil cambiar o mejorar las características que los eventos situacionales.

Importancia de la satisfacción laboral

Según Davis y Newstrom (1999) la importancia de la satisfacción laboral se ha podido percibir, mediante las diversas labores que realizan los trabajadores y la actitud que manifiestan respecto al mismo; en tanto:

Va depender de que esta actitud sea positiva o negativa en el que el empleado desarrolla conductas específicas, que de ser positivas redundan en beneficios para él mismo, para el personal directivo y para la productividad de la empresa, puesto que un empleado satisfecho suele ser eficiente, desarrollar un sentido de pertenencia a la empresa y está más dispuesto a asumir responsabilidades. (p. 278).

Precisamente, los incrementos de la satisfacción en el trabajo generan, según han demostrado numerosos estudios, beneficios tales como una reducción del absentismo y una mayor retención del personal, que tienen a su vez un efecto positivo en la mejora de los resultados institucionales.

El mismo Robbins (2004) señaló una relación negativa entre satisfacción laboral y estabilidad en la organización (incremento del absentismo y la rotación de personal), apoyo a sindicatos y asunción de roles conflictivos. Existen evidencias empíricas que demuestran que los trabajadores insatisfechos faltan al trabajo con más frecuencia, incurren en retrasos, suelen abandonar la institución más a menudo para la que trabajan, además de incitar otros comportamientos organizativos inadecuados y el incremento del índice de accidentes de trabajo.

Estas son las principales causas que derivan en costes indirectos de entrenamiento, reclutamiento o ineficiencias de la curva de aprendizaje para la organización. La relación teórica descansa sobre la base de que el nivel de satisfacción individual produce un mayor o menor sentido de compromiso que, a su vez, afecta al esfuerzo y, posteriormente, al desempeño, generando un círculo desempeño-satisfacción-esfuerzo. Un alto desempeño ayuda a lograr una alta satisfacción en el empleo, ya que implica mayores recompensas económicas, psicológicas y sociológicas. Así, si el sujeto considera justas estas recompensas desarrolla una mayor satisfacción, como consecuencia de percibir que está siendo recompensado en proporción al esfuerzo realizado y a los resultados obtenidos.

Además, el efecto puede ser también recíproco, la satisfacción en el trabajo a través de un trabajo mentalmente desafiante, recompensas equitativas, condiciones de trabajo apropiadas, relaciones con los compañeros, u otros, incide en su nivel de desempeño, mejorando su productividad y así su grado de satisfacción, reduciendo el absentismo y la rotación.

Factores internos de la satisfacción laboral

En las organizaciones educativas, el docente, generalmente, realiza su trabajo responsablemente, pero no se siente satisfecho para alcanzar al máximo la productividad y obtener un producto de calidad. Partiendo del principio de satisfacción laboral, el educador tendrá, que recomenzar un proceso de análisis y reflexión, acerca de su propia actuación, para alcanzar el crecimiento individual en lo relativo a aquellos aspectos que le permitan desarrollar cualidades para comprender la compleja realidad que le circunda y adquirí mayores destrezas y madurez ante las exigencias del modo de vida en comunidad.

Manejo de motivación.

La motivación como comportamiento social ha sido objeto de estudio de varios enfoques y explicaciones que la han analizado a profundidad. Al respecto, Robbins (1999) describió la motivación como "la disposición para desarrollar altos niveles de esfuerzo a fin de lograr las metas organizacionales, condicionando la habilidad del esfuerzo para satisfacer algunas necesidades individuales o colectivas" (p. 288).

En tal sentido, la motivación está relacionada estrechamente con la disposición que tiene uno y el impulso que tenga el ser humano para ir construyendo a través de su esfuerzo metas individuales o colectivas.

Al respecto, Chiavenato (2000) señaló la motivación "como aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera o por lo menos, origina una propensión hacia un comportamiento específico" (p. 68), ese impulso a actuar puede ser por un estímulo extremo puede ser provocado íntimamente en los procesos mentales del individuo.

Romero (1999) definió la motivación social como "redes de pensamiento y efectos que dinamizan, orientan y mantienen la conducta hacia metas interiores y exteriores valorizadas por la persona" (p. 9).

Entonces, las motivaciones sociales, se asocian con las interconexiones que se dan entre el pensamiento, el afecto y el comportamiento, este tipo de motivación busca la comprensión de la persona desde el punto de vista psíquico y social.

Logros adquiridos.

Los logros se entienden como realizaciones producto de motivaciones que elevan las condiciones del trabajo. Al respecto, Stoner (1999) plantea que "las personas con mucha necesidad de logro tienden a encontrar gran motivación en situaciones de trabajo desafiantes y competitivos y las personas con poca necesidad de logro se suelen desempeñar mal en el mismo tipo de situaciones" (p. 49).

Las personas satisfechas buscan la excelencia en su trabajo, desarrollan estrategias especiales para solucionar problemas y luchan por ser creativos sacando provecho de sus experiencias para desempeñar bien su trabajo, lo cual beneficia a las organizaciones porque tendrá al personal satisfecho con resultados positivos en su desempeño.

Reconocimientos.

Los reconocimientos organizacionales conjuntamente con los logros, constituyen excelentes factores de satisfacción para el docente. El gerente debe propiciar más oportunidades para que los logros se produzcan y él pueda otorgar reconocimientos que eleven la satisfacción, de esta manera, se logra el aumento de la productividad.

Según Fournies (1999) "el reconocimiento consiste en mostrar interés a todo logro cuando se produce; son las palabras de agradecimiento o alabanza que salen de la boca del director ante la conducta del subordinado" (p. 169).

El reconocimiento es una conducta que mueve al docente hacia los logros organizacionales y se asocia con incentivos que modifican favorablemente la disposición y actuación, traduciéndose en el deseo de superarse y tener éxito en una situación de competencia, de luchar por triunfar, lo que determina que el reconocimiento lleva al docente a asumir responsabilidades de solucionar los problemas, tienden a fijarse metas.

Trabajo en sí.

El trabajo es una actividad regulada, en vista de un fin útil con beneficios personales y organizacionales, es decir; el trabajo docente está referido a las actividades que se realizan en las instituciones educativas para lograr los objetivos establecidos, mejorando con ello, la calidad educativa.

Para Romero (1999) el trabajo propio es "la actuación ocupacional ejecutada por una persona para dar cumplimiento a cada una de las tareas a realizar" (p. 69).

Tal definición, involucra, responsabilidad, innovación en las tareas, metas, entre otros. Es así, como la labor docente es la ejecución y actuación que tiene para cumplir con las funciones asignadas, para lo cual, requiere de una ambiente laboral y organizacional que genere la búsqueda de la excelencia y la eficiencia en función del logro de una mayor productividad académica de la organización.

Responsabilidad.

La responsabilidad es una condición que mueve a los trabajadores hacia los logros organizacionales, de allí, la significación de cada situación donde se ubique, esta es una línea invisible que delimita la actuación de los miembros de la organización dentro de un ámbito de significación por sus derechos y deberes, en consecuencia, se vincula con el componente de relación que abarca las necesidades interpersonales e incluye aceptación y pertenencia a un grupo, esto le asigna a la responsabilidad un marco de acción amplio y totalmente delimitado, un trabajador responsable esta satisfecho con su trabajo.

Para Marnet (1999) la responsabilidad "es la actitud asumida por el trabajador, quien pasa de un estilo de pensamiento a otro, como trabajador las preocupaciones del individuo se relacionan con la autosatisfacción en términos de pago y de trabajo en sí" (p. 2).

Por tanto, esta es adquirida por el trabajador la cual se evidencia en la responsabilidad hacia la gerencia, todo trabajador se dedica a lograr los objetivos, planes y políticas establecidas en la organización, responsabilidad hacia las tareas y responsabilidad para con sus compañeros, manteniendo relaciones interpersonales, intercambio de ideas, experiencias y coordinando las misma.

Progreso profesional.

El progreso profesional se mide en función de la evaluación del desempeño; de esta manera, la supervisión del director constituye el mejor medio para determinar dificultades; buscar soluciones adecuadas y mejorar todos los aspectos que permitan y contribuyan a enriquecer, fortalecer y desarrollar el desempeño del docente.

Hoggett (1999) planteó que "el progreso profesional está determinado por las situaciones de trabajo, el entrenamiento en un área específica, cuando esto no se fortalece, las habilidades inherentes al trabajo productivo que se realice deteriora los logros" (p. 85).

Es decir, el progreso implica logros consecutivos que se integran para fortalecer condiciones de vida o capacidades operativas, los métodos de entrenamiento formal y las circunstancias involucradas en la situación de trabajo afectan el desarrollo del docente, esto requiere ayudar sus aptitudes, sus habilidades y sus capacidades para llevar a cabo tanto su trabajo actual como futuro con un máximo de rendimiento.

Factores externos de la satisfacción laboral

Estos factores se encuentran en el ambiente de trabajo y en las condiciones que la rodean en las instituciones educativas, es decir, la parte externa de un

ambiente lo cual rodea al trabajador, son fundamentales aquellos factores higiénicos o de contexto de trabajo siendo óptimos para evitar la insatisfacción laboral del empleado más no producen satisfacción.

Políticas organizacionales.

Las políticas organizacionales son guías para orientar la acción y se concretan en criterios y lineamientos generales para tomar decisiones, sobre los problemas de la organización. En este sentido, la realización de talleres de crecimiento profesional, son políticas implementadas en las instituciones educativas, igualmente, la evaluación del desempeño, es una política que permite la ubicación del trabajador en el cargo adecuado.

Para Fuenmayor (1999) las políticas de la organización "son enunciados o conceptos que sirven de guía para la toma de decisiones en las organizaciones" (p. 84).

En este sentido, las políticas, las decisiones gerenciales y la estructura bajo las que trabajan las instituciones afectan su desempeño, ellas permiten un trato igual para todo el personal, la estandarización de registros y estadística uniformidad con respecto salarios, ascensos, vacaciones, despidos y asuntos y menos posibilidades de error en impuestos y regulaciones gubernamentales.

Supervisión.

La supervisión es un proceso determinante en la gerencia educativa, destacándose como un proceso orientador y controlador del trabajo docente, en tal sentido, es un proceso de obtención que puesto en acción y utilizando diversos recursos, orienta el desempeño de los docentes; de allí, su importancia en el ámbito educativo.

A juicio de Lemus (1999) "es el proceso administrativo cuya meta es guiar a través de procesos técnicos, desarrollar destrezas y mantener la sensibilidad a través de las relaciones humanas" (p. 5).

De esta manera, se asocia con el recurso humano, dándole relevancia al proceso y a la capacidad del director para sensibilizar la conducta de los trabajadores, orientándolos y desarrollándoles las destrezas que conducirán al logro de los objetivos educativos. Lo antes planteado, señala que es un proceso académico propio de todo gerente, dependiendo de ella el rendimiento laboral.

Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo están referidas a las características que presenta el trabajo que potencialmente puede motivar a los trabajadores, las mismas están determinadas por los factores físicos y de socialización que prevén el trabajo cohesionado para racionalizar el recurso y centrar los esfuerzos en las metas previstas.

A juicio de Rodríguez (2002) las condiciones de trabajo son un indicador que determina la productividad de las instituciones educativas, por tanto las concibe como una causa común, que cuando no son adecuadas surge una inquietud sobre porque los subordinados al realizar su trabajo no hacen lo que tienen que hacer.

Estas condiciones están directamente relacionadas con las necesidades físicas, las realizaciones personales y con el cargo, por tanto, el director debe brindar condiciones de seguridad a los docentes, puesto que el proceso de enseñanzaaprendizaje requiere de un ambiente bien ventilado, iluminado, armónico, que no obstaculice la eficiencia.

Para Robbins (1999) las condiciones de trabajo permiten hacer que las actividades sean terminadas con la eficiencia y eficacia con y a través de otras personas, ya que el proceso representa las funciones o actividades fundamentales emprendidas por las personas. La eficiencia también se relaciona con la productividad organizacional. Sí se puede obtener más producción de igual cantidad de insumos, habrá incrementado la eficiencia.

Efectos de la satisfacción laboral

Según Robbins (2004) “el interés de los jefes de una organización en la satisfacción con el trabajo se basa en su efecto en el desempeño de los empleados” (p. 79). Es necesario sopesar el impacto de la satisfacción en la productividad, ausentismo y rotación:

Satisfacción y productividad

Este diseño finaliza en que los docentes contentos no son siempre docentes productivos. En el plano individual, las pruebas indican que lo contrario es lo más exacto: es la productividad la que lleva a la satisfacción. Es interesante ver que si dejamos el plano de los individuos y pasamos al de la institución hay un apoyo renovado a la relación original entre satisfacción y desempeño. Cuando se juntan datos de satisfacción y productividad en toda la institución, más que en el plano individual, encontramos que las empresas con más docentes satisfechos son más eficaces que aquellas con menos docentes insatisfechos. Es más que seguro que la razón de que no se haya conseguido el suficiente apoyo para la hipótesis de la satisfacción es causa de la productividad además es que los estudios se han enfocado en las personas que en compañías y que las medidas de productividad en el plano de los individuos no toman en cuenta todas las influencias recíprocas y la complejidad de los procesos que se desenvuelven en el trabajo. Por tanto, aunque no estemos en posición de decir que un trabajador más contento es más productivo, quizá sea cierto que las instituciones contentas son más productivas.

Satisfacción y ausentismo

Se ha encontrado una relación bastante negativa entre satisfacción y ausentismo, sin embargo la correlación es moderada, por lo regular es de entender que los trabajadores insatisfechos tienen más probabilidades de faltar al trabajo, pero otros factores tienen un efecto en la relación y reducen este coeficiente.

Satisfacción y rotación

La satisfacción además de que tiene una relación negativa con la rotación; de hecho, es una correlación más intensa que la detectada con el ausentismo. No obstante, factores como las condiciones del mercado del trabajo, esperanza de

otras oportunidades de trabajo y antigüedad en la organización también son restricciones importantes para saber si se abstiene o no el trabajo actual. Según las pruebas, un moderador importante de la relación entre satisfacción y rotación es el nivel desempeño del trabajador. En tanto, el grado de satisfacción es menos importante para predecir la rotación de los que mejor se desempeñan. Por lo que la institución hace esfuerzos considerables por conservar estas personas. Se les reconoce, se dan aumentos, elogios, reconocimientos, mas oportunidades de ascender, etc. Casi todo lo contrario ocurre con los que tienen un rendimiento bajo. La institución se esfuerza poco por retenerlos e incluso despliega presiones sutiles para incitarlos a renunciar.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Para la presente investigación se han considerado de acuerdo con Robbins (1996) cinco dimensiones: Satisfacción de la organización, relaciones humanas, promoción y remuneración, producción de bienes y servicios, control y supervisión.

Dimensión 1: Satisfacción con la organización

Robbins (2004) cuando afirma que una organización “es un conjunto de personas que se agrupan para laborar en forma continua para lograr un fin común” (p. 16).

La satisfacción de los trabajadores es un objetivo, tiene un valor intrínseco que compete tanto al trabajador como a la institución; no es conveniente optar posturas utilitaristas que consideran la satisfacción laboral como los factores necesarios para lograr resultados mayores, la cual sería un beneficio cuyo fruto se dirigirían principalmente a la organización.

Asimismo, Senge (2005) planteó que las organizaciones son el lugar donde la gente cumple su trabajo y donde continuamente aprende en conjunto. En consecuencia, la transformación de las prácticas educativas es un elemento indispensable para alcanzar una educación de calidad.

Torrecilla (2005) afirmó que “en la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos,

ayudarán a mantener un clima cen constante competencia, necesario en toda organización” (p. 8).

Crear las condiciones adecuadas por parte de la dirección en las organizaciones e influir en los empleados que la integran, implica un gran reto, pero solo así se podrá lograr que las personas se sensibilicen con la importancia de su trabajo, su papel en la organización y sean capaces de afrontar los desafíos que impone el medio en que se desenvuelven. En este sentido, la satisfacción laboral se sustenta en cierta medida por lo que cada trabajador tiene estipulado como sus intereses y su compromiso con la organización.

Dimensión 2: Relaciones humanas

Para comprender como son las relaciones humanas entre los empleados de la institución educativa es importante tener en cuenta que un grupo es “un número de personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del mismo además de tener un objetivo en común” (Certo, 2001, p. 376).

Mientras tanto, los grupos pueden ser formales e informales: los primeros son aquellos que existen en la institución en virtud del mandato de la dirección para realizar tareas que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y los segundos son grupos de individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones humanas que van más allá de aquellos establecidos por la dirección.

Lo ideal es que la Dirección propicie y facilite la evolución de los grupos de trabajo para que se conviertan en equipos de trabajo. Un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar una o varias metas de la institución. Por lo contrario si no existe una cohesión una complementariedad, una semejanza, o existen conflictos intergrupales, los prejuicios raciales, los sexistas son de esperarse que el grupo de trabajo no llegue a ser más que eso.

Dimensión 3: Promoción y remuneración

Según Robbins (1996) “las promociones proporcionan oportunidades para el crecimiento personal, más responsabilidades y asenso en el estatus social. Los individuos que perciben que las decisiones de ascenso se realizan con rectitud y justicia, probablemente experimenten satisfacción en sus trabajos” (p. 152).

Esta situación de promociones y ascensos otorga, indudablemente, extraordinarias e importantes responsabilidades de todo orden al personal de las instituciones universitarias, quienes deben enfrentar con voluntad y decisión, nuevos retos en su labor. Por tal motivo, es primordial que en su ámbito laboral se esfuercen en adoptar acciones fundamentales en valores que propicien mayor satisfacción en términos humanos y profesionales de sus integrantes.

Según Fernández (2002) “la remuneración siempre debe ser el resultado de la combinación de los criterios de equidad interna y competitividad externa” (p. 7).

Dimensión 4: Control y supervisión

El control se puede definir como el proceso de supervisar las actividades para asegurar que se cumplan como fue planeado y de corrección de cualquier desviación significativa.

Control comprende establecer normas, medición de lo que se ha hecho, corrección de la desviación desfavorable por medio de una o más acciones correctivas. Comprobar que los planes se estén ejecutando de acuerdo a lo previsto, regular la marcha de esos planes en tiempo y calidad (Jeffrey, 2005, p. 136).

Al respecto, Alves (1999) definió la supervisión, como “el proceso gerencial por medio del cual un sistema escolar mejora su programa de estudio y enseñanza” (p. 90), en consecuencia, se destaca la importancia de dicho proceso en las instituciones educativas.

Por tanto, a través de la supervisión, se obtienen datos para gestionar las mejores condiciones a los docentes guiando el tránsito de los alumnos por la

escolaridad, generando nuevas técnicas, orientaciones claras y oportunas sobre la dirección a tomar, entre otras, es decir; el proceso de supervisión es la liberación del potencial humano que hace posible tener un campo de maestros más competentes. A través de ella se evalúa el desempeño docente, detectando sus limitaciones para superarlas, gestionando su actualización o mejoramiento profesional.

Dimensión 5: Producción de bienes y servicios

Los bienes y servicios (monetarios o no) consumidos dependen del trabajo -en sus diversas modalidades- y de la naturaleza. La eficacia de los usos que se les pueda dar va a depender de las capacidades de las personas y de sus circunstancias sociales (habilidades personales, infraestructuras de bienes y servicios esenciales, uso del tiempo, las normas y relaciones sociales, etc.).

Meirelles (2006) presentó sobre el concepto de servicios una conclusión:

El análisis conceptual de los servicios consiste en entender que el servicio es fundamentalmente diferente de un bien o de un producto. Servicio es trabajo en proceso, y no el resultado de la acción del trabajo; por esa razón fundamental, no se produce un servicio, sino que se presta un servicio (p. 134).

Si en la base de la producción de bienes y servicios se encuentran la fuerza humana de trabajo y las distintas funciones que cumple el medio natural, es obligado hacer unas mínimas consideraciones al respecto, oportunas además en cuanto que trabajo y naturaleza son también fuentes en sí mismas de satisfacción.

1.2.2 Bases teóricas de compromiso institucional

Definición de compromiso institucional

El conocimiento no basta para resolver todos los problemas y alcanzar las metas y objetivos de la organización, se hace necesario una serie de habilidades, destrezas y actitudes. Se considera, una de las actitudes más importantes, la actitud de compromiso hacia la institución para lograr un beneficio común.

En este sentido, Tena y Villanueva (2010) definen el compromiso institucional, como:

La intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma (p. 121).

A su vez, Zamora (2009) definió el compromiso institucional, como “el grado en que un sujeto internaliza los valores, objetivos de su organización y siente una fuerte lealtad hacia su lugar de trabajo” (p. 447).

Asimismo, Pons y Ramos (2010) señalaron que es “la fuerza relativa con que un individuo se identifica con la organización y se implica en la misma” (p. 4). Esto significa, que el compromiso institucional es esencial para que las personas sientan a la institución como algo propio, y se involucren con lealtad.

Ante ello, Soberanes y de la Fuente (2009) opinaron que “permite estabilidad laboral ya que impacta en las prestaciones, jubilación, beneficios sociales, garantiza cubrir necesidades materiales y psicológicas beneficiando así a las familias y al país” (p. 126).

Por su parte, Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) afirmaron que el compromiso institucional “es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en ella o dejarla” (p. 91). Es decir, cuando la persona asume el compromiso dentro de la institución, lo hace desde su estado interno, asumiendo un acuerdo implícito con la institución donde trabaja que lo hace permanecer por tiempo indefinido en ella.

Esto es apoyado por Arias (2001) quien definió el compromiso como “la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (p. 6).

En otro orden de ideas la actitud del individuo hacia la institución está directamente relacionada con las normas flexibilidad y dinamismo de las normas que establece el personal directivo para que se desempeñen las funciones, cumplan los objetivos según la misión, visión institucional, es decir existen factores que influyen en el compromiso del trabajador.

Por su parte, Robbins (2004) señaló que el compromiso institucional es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene relacionadas con su trabajo y lo define como "un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros" (p. 537).

El compromiso institucional o lealtad de los empleados es definido por Davis y Newstrom (1999) como "el grado en el que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella" (p. 279).

El involucramiento en el trabajo es definido como "el grado en que los empleados se sumergen en sus labores, invierten tiempo y energía en ellas y conciben el trabajo como parte central de sus existencias" (Davis y Newstrom, 1999, p. 280).

Para efectos de este estudio se utiliza la definición de compromiso institucional de Hellriegel y Slocum (2009) la cual consistió "en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización" (p. 56).

Bajo estas perspectivas, el compromiso institucional consiste, entonces, en aquellas actitudes de los docentes por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de formar parte de la institución. Esta actitud es de gran beneficio para las instituciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la institución en general.

Características del compromiso institucional

El compromiso organizacional se caracteriza según Hellriegel y Slocum (2009) por “la creencia y aceptación de las metas y los valores que tiene la organización, la disposición que presentan los trabajadores para realizar un esfuerzo importante en beneficio de la institución, y el deseo de pertenecer a la entidad” (p. 56).

La conjunción entre los valores y las creencias individuales, y la organización y el medio ambiente; así como la disponibilidad de oportunidades, alternativas, influyen sobre el grado de compromiso. Por lo tanto, las organizaciones pueden afectar el compromiso al influir en las características del trabajo y del empleado, son características importantes y bastante notorias, (Milkovich y Boudreau, 1997, p. 120)

El compromiso organizacional puede ser “uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo” (Edel y García, 2007, p. 57). Tal es así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

Importancia del compromiso institucional

El compromiso institucional se ha convertido en una de las variables más estudiadas por el comportamiento organizacional; una de las razones de que esto haya sucedido, es que varias investigaciones han podido demostrar que el compromiso con la organización suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad.

El compromiso institucional va más allá de la lealtad y llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, el compromiso es una actitud hacia el trabajo (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999).

El término “ponerse la camiseta” puede sonar un tanto coloquial, pero la realidad es que en el terreno de la psicología organizacional, este estrecho

vínculo entre un colaborador y su institución ha sido materia de preocupación entre los estudiosos de este campo desde mediados de los años ochenta. Los estudios básicamente se han centrado en analizar cuáles son las principales conductas que derivan en cada uno de los posibles vínculos que pueden apegar a un empleado hacia su empresa, y por supuesto, qué factores o variables influyen en el desarrollo de estos vínculos para poder lograr el involucramiento en el trabajo. A este conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una institución en particular, los ha llamado compromiso institucional, más adelante hace hincapié que, el estudio del compromiso institucional ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un docente. Además sostiene que existen evidencias de que las instituciones cuyos integrantes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

A parte de ello, el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la institución, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución (Davis y Newstrom, 1999).

Aunado a lo anterior, el compromiso institucional contribuye al estudio del comportamiento del capital humano, de una manera completa, pues es una respuesta más global y duradera a la organización como un todo, que la satisfacción en el puesto. Un empleado puede estar insatisfecho con un puesto determinado, pero considerarlo una situación temporal y, sin embargo, no sentirse insatisfecho con la organización como un todo. Pero cuando la insatisfacción se extiende a la organización, es muy probable que los individuos consideren la renuncia (Robbins, 2004).

Así pues, para las instituciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes, pues mientras más intenso sea el compromiso del empleado con la institución, menos probable es que renuncie. También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al trabajo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) por lo general es mayor en los

empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, las personas comprometidas tienden a dirigirse más hacia las metas y perder menos tiempo durante el trabajo, con una repercusión positiva sobre las mediciones típicas de la productividad (Hellriegel, Slocum y Woodman, 1999).

Otro factor muy importante dentro del compromiso hacia la institución, es sin duda, el hecho de participar desde una asesoría administrativa hasta una decisión de grupo. Desde luego, hay distintos grados y tipos de participación. Aquí se hace referencia, sin embargo al compromiso del individuo con la organización, de modo que se vea envuelto en decisiones que lo afectan como miembro de la misma. En verdad, tiene voz y voto en su área, ante la estructura mayor. Y este tipo de participación también le garantiza la oportunidad de compartir las recompensas que surgen de cooperar en el grupo que constituye el sistema (Katz y Kahn, 1986).

El gran reto actual de la dirección y gestión de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo.

El compromiso institucional puede ser uno de los mecanismos que tiene la Dirección de Recursos Humanos para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo. Así, si se consigue que los empleados estén muy identificados e implicados en la organización en la que trabajan, mayores serán las probabilidades de que permanezcan en la misma.

De esta manera, altos niveles de compromiso posibilitarán que se mantengan las capacidades colectivas generadas y las ventajas sostenibles y duraderas que la organización ha sido capaz de lograr.

Factores que influyen en el compromiso institucional

Entre los factores más importantes que determinan el compromiso institucional se encuentran:

Primero, las investigaciones han indicado que el compromiso institucional es afectado por varias características del trabajo. Por ejemplo, el compromiso tiende a ser mayor cuando las personas tienen altos niveles de responsabilidad sobre el desempeño de sus trabajos o tienen amplias oportunidades de promoción. Asimismo, el compromiso institucional tiende a ser mayor entre individuos cuyos trabajos son altamente enriquecidos en características como autonomía, variedad, etc. (Greenberg y Baron, 1995).

Cuando a la gente se le da la oportunidad de ejercer alguna influencia sobre lo que se haga, desarrolla un espíritu de compromiso con los fines de la organización. Por el contrario, las personas se sienten con menos poder cuando no se les permite influir sobre los hechos y se reduce su sentido de compromiso, (Saunders, 1991, p. 20)

Segundo, el compromiso de los docentes es probablemente influenciado por la naturaleza de las recompensas que los reciben. Recientes investigaciones demuestran que los sentimientos de compromiso son aumentados por el uso de planes de beneficios compartidos, (Greenberg y Baron, 1995)

Tercero, el compromiso organizacional es afectado por la existencia de alternativas de oportunidades de empleo, (Greenberg y Baron, 1995)

Cuarto, las percepciones de compromiso, probablemente estarán relacionadas con el trato de los nuevos empleados en una institución. Es imposible desarrollar altos niveles de compromiso y motivación, si los empleados no sienten que son tratados con respeto y consideración y valorados o apreciados por los supervisores y la compañía (Dubois, 1997). El compromiso institucional es influenciado por el uso en la institución de rigurosos métodos de reclutamiento y por la comunicación de sistemas de valores institucionales sólidos y claros. Estos factores tienen mucho sentido, ya que después de todo, las organizaciones invierten mucho en las personas y es probable que los individuos devuelvan esa inversión de energía expresando sentimientos de compromiso hacia la institución.

Quinto, varias características personales también influyen el compromiso institucional. Por ejemplo, las personas que tienen mayor pertenencia con institución están más altamente comprometidas que aquellos que han sido empleados por cortos periodos de tiempo, (Greenberg y Baron, 1995)

Sexto, otro factor responsable del desarrollo del compromiso con la institución es la percepción de que la organización está altamente interesada por la calidad y servicio al cliente. Los empleados tienden a identificarse con una institución que los respeta a ellos, así como también a sus clientes, (Dubois, 1997)

Séptimo, el trabajo y las responsabilidades claramente definidas. Una clara comprensión de cómo el trabajo tiene que ser hecho ha significado un punto que afecta positivamente el desarrollo del compromiso institucional. Esto consiste en la comunicación de supervisores a empleados acerca de la actividad a realizar y como tiene que ser hecha, y las expectativas que los supervisores tienen con respecto a los empleados y al trabajo que desempeñan, (Dubois, 1997)

El adiestramiento, técnicas de supervisión, liderazgo y comunicación, deben ser considerados como de gran importancia en la transmisión de responsabilidades definidas con claridad.

Octavo, un trabajo estimulante. Los trabajos que permiten a los empleados utilizar sus propias aptitudes, conocimientos y opiniones significativas, contribuye al compromiso de los empleados con la organización. El enriquecimiento del trabajo y la autonomía de los empleados son dos componentes claves para que un empleo sea estimulante, (Dubois, 1997)

Noveno, la calidad de la información dada a los empleados acerca de los planes y actividades de la compañía. Las investigaciones indican que la importancia de este factor se incrementa durante los periodos en que las empresas e instituciones están experimentando dificultades o crisis y que los empleados sienten inseguridad e incertidumbre acerca del futuro.

Décimo, la percepción de los empleados de una administración efectiva. El compromiso institucional está finalmente afectado por la percepción de los empleados acerca de que tan bien la compañía está administrando sus recursos. A las compañías no solo debe preocuparles el control de sus costos y el incremento de su productividad, sino también, lograr que sus empleados se identifiquen con ella, (Dubois, 1997)

Técnicas para mejorar el compromiso institucional

Dessler (citado en Ivancevich, Konopask y Matteson, 2006) sugirió las siguientes directrices específicas para implementar un sistema de administración que ayude a resolver el dilema actual y aumente el compromiso organizacional de los empleados: comprometerse con valores que den prioridad al personal, actuar y comunicar su misión, garantizar la justicia organizacional, crear un sentido de comunidad y apoyar el desarrollo de los empleados.

De la Rosa y Carmona (2010) afirmaron que cuando existe una buena relación entre el líder y el colaborador mejora el compromiso del docente con la institución, así como también mejora su percepción del clima de comunicación y el bienestar existente en la institución, lo cual hace que el docente se encuentre fuertemente comprometido con la misma.

Giraldo (2012) manifestaron que el tener claro que a mayor integración e identificación de los docentes con su institución, se dará como resultado mayores posibilidades de permanencia de ellos en la institución; es por ello, que los altos niveles de compromiso viabilizan las capacidades colectivas y las ventajas perdurables.

Se deben fomentar factores de identificación, con los que se crean situaciones intrínsecamente gratificantes para los colaboradores, y por ende forjan el compromiso afectivo, tales como autonomía, apoyo de la organización o dependencia, importancia de las funciones y retroalimentación, dar libertad a sus empleados en el desarrollo de sus habilidades, cambiar la relación tradicional entre superiores y empleados y crear estrategias que proporcionen un equilibrio entre la vida laboral y personal de sus colaboradores.

Luthans (2008) sugirió las siguientes directrices para aumentar el compromiso institucional:

Comprometerse con valores que den prioridad al personal. Ponerlos por escrito, contratar a los administradores adecuados y predicar con el ejemplo.

Aclarar y comunicar su misión. Aclarar la misión y su ideología, haciéndola carismática.

Usar prácticas de orientación y capacitación basadas en valores, así como fomentar la tradición.

Garantizar la justicia organizacional. Contar con un amplio procedimiento de quejas y sugerencias, para darle la solución adecuada a cada uno de los problemas de los empleados, y proporcionar medios de comunicación extensos en ambos sentidos (organización y empleado).

Crear un sentido de comunidad. Generar homogeneidad basada en valores, compartir por igual, destacar la colaboración, el intercambio de trabajadores y el trabajo en equipo.

Apoyar el desarrollo de los empleados. Comprometerse con la actualización, proporcionar desafíos laborales durante el primer año, propiciar enriquecimiento laboral y delegación de autoridad, promover dentro, ofrecer actividades de desarrollo, proporcionar a los empleados seguridad con garantías.

Dimensiones del compromiso institucional

Meyer y Allen (1991) manifestaron una conceptualización del compromiso organizacional dividido bajo tres componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Dimensión 1: Compromiso afectivo.

El compromiso afectivo (deseo) se refiere directamente a lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja lo emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la institución.

Blanco y Castro (2011) lo refirieron como “el lazo emocional donde las personas forjan con la organización, refleja un apego exaltado al percibir la satisfacción de necesidades, especialmente las psicológicas y las expectativas” (p. 220). Un compromiso de las personas desde el ámbito emocional, estará comprometido para con la organización y por lo tanto, trabajaran en función de un óptimo estado emocional; esto produce una alto motivo interno para el cumplimiento de sus actividades.

Así mismo, Arias (2001) define este tipo de compromiso como “los lazos emocionales que las personas forjan con la organización al percibir la satisfacción de sus necesidades a través de la vinculación e interacción con la organización” (p. 7). Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfruta de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Desde este punto de vista, el compromiso afectivo, lleva al individuo a expresar el lazo emocional que tiene con la organización, al estar comprometido se identifica e involucra con sus valores y metas, lo manifiesta con su deseo de continuar laborando en la misma, como reflejo de los sentimientos y emociones que le hacen sentir un especial apego afectivo. Es decir, se produce una faceta afectiva del compromiso con la organización, que se exterioriza a través de una disposición total hacia la misma, porque se ha apropiado de ella de tal manera que es parte de su vida diaria.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad.

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

Betanzos y Paz (2007) concibieron que este tipo de compromiso es un proceso de implicación del individuo que decide intencionalmente orientarse hacia la organización como un fin en sí mismo, es decir, la implicación se relaciona con una asociación cognitiva y afectiva que presenta el trabajador hacia su campo de trabajo y los sujetos que la integran, así como su percepción con respecto a su entorno laboral, lo cual permite que los sujetos decidan pertenecer a la organización de una manera voluntaria porque se sienten identificados con ésta. Por su parte, Arias (2001) señaló el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, es por ello que se incrementa su apego con la empresa.

En este orden de ideas, se suman las variables individuales como la edad y la antigüedad que suelen tener un efecto importante sobre el compromiso continuo, pero también otros aspectos como el nivel educativo o la capacitación recibida que es transferible a otra empresa también influyen, y desde luego aspectos macroeconómicos como el estado del mercado laboral.

Lo antes expuesto, permite deducir que el colaborador que tiene un alto compromiso continuo, tiende a manifestar estabilidad laboral, la cual puede ser puramente situacional. Por otra parte, su esfuerzo, dedicación y entrega al trabajo radican en alcanzar los niveles “mínimos aceptables”; es decir, el colaborador

sólo cumple con lo estrictamente necesario para seguir trabajando en la empresa y capitalizar sus inversiones, o bien, espera una mejora en las oportunidades externas para dejar la empresa.

Dimensión 3: Compromiso normativo.

El compromiso normativo es aquel que encuentra en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como retribución, quizá por recibir ciertas prestaciones; un ejemplo cuando la institución cubre una capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de conocer una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Betanzos y Paz (2006) señalaron sobre este compromiso “es donde el empleado admite que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del trabajador para continuar en la organización” (p. 29).

Por otra parte, Frutos, Ruiz y San Martín (1998) expresaron que es un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la que se pertenece. En definitiva, se trata de sentimiento de lealtad con la organización, que puede ser por presiones de tipo cultural o familiar, que lleva al trabajador a ser incondicional en su trabajo, aunque pueda no tener entusiasmo y suficiente energía que lo lleve a tener un alto compromiso. Este tipo de compromiso puede darse mediante diversos vínculos de socialización, relaciones equilibradas, procesos de condicionamientos y modelos de conductas experimentados por el empleado tanto en la familia como en el entorno cultural.

En este sentido, Arias (2001) destacó que es la creencia en la lealtad a la institución, en un sentido moral, de alguna manera como retribución, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo cuando la institución cubre algún evento para el docente; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la

organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Desde este punto de vista, el compromiso institucional consiste, en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen. Significa sin duda verse como parte de ella. Esta actitud es beneficioso para las organizaciones ya que significa contar con personas comprometidas, trabajando no solo por alcanzar un objetivo personal sino también por el éxito de la institución en general.

1.3 Justificación

La justificación que se presenta pretende contribuir de alguna manera al conocimiento de la relación que pueda existir entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional lo cual se sustenta en las siguientes justificaciones.

1.3.1 Justificación teórica

Las definiciones conceptuales referidas a la satisfacción laboral y el compromiso institucional, se convierten en aportes valiosos de la ciencia para el campo de la Psicología Educativa y de la persona responsable de elaborar el presente estudio.

Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (1997), señalaron que la satisfacción laboral “viene por el grado en que la organización satisface las necesidades de los docentes, es decir, es un efecto de recompensas asociadas con su desempeño pasado.

Por su parte, Robbins (2004), señaló que el compromiso institucional es una de tres tipos de actitudes que una persona tiene con relación con su trabajo y lo define como “un estado donde un empleado se identifica con una organización en particular, con sus metas y desea mantenerse en ella como parte de ello” (p. 537).

1.3.2 Justificación práctica

El presente trabajo de investigación busca demostrar la necesidad de implementar charlas psicopedagógicas que ayuden a desarrollar el compromiso institucional en los docentes, con el fin de lograr en ellos elevar sus niveles de satisfacción laboral.

En lo educativo, el conocimiento de la satisfacción laboral y el compromiso institucional constituyen una gran herramienta para el instituto, pues permite identificar los factores claves dentro del proceso de calidad educativa. Además contribuirá a encaminar la labor institucional, hacia la elaboración y puesta en práctica de estrategias que aborden y solucionen dicha problemática educativa.

1.3.3 Justificación metodológica

Desde el punto metodológico permitirá el empleo y diseño de instrumentos y estrategias que podrán ser administrados en estudios similares y de esta manera se espera dar cumplimiento a los objetivos de la investigación, constituyendo una propuesta metodológica para otros estudios similares.

Asimismo, sirve como una fuente de apoyo dentro del ámbito educativo a fin de tomar en cuenta las diferentes circunstancias de vivencia en la que se desenvuelven los docentes y que la institución tome en cuenta diversas estrategias que consideren pertinentes para favorecer un buen nivel de satisfacción laboral y compromiso institucional, y de esta manera contribuir a una educación de calidad considerando el aspecto humano y considerando a los docentes como personas únicas y valiosas.

1.4 Problema

En los Institutos de Educación Superior Tecnológicos de San Juan de Miraflores, existen diversidad de problemas de carácter interpersonal, ambiental, administrativo, logístico, funcional, infraestructural y direccional, los que en su conjunto configuran una determinada satisfacción laboral. Cuando éste llega a un nivel de deterioro, las condiciones para un adecuado desarrollo de las actividades laborales no existen, llegándose a dar diversos conflictos, tensiones,

sectarismo, competitividad irracional y muchos otros aspectos que dificulte el ambiente, eliminando la posibilidad de una coordinación estrecha e impiden el desarrollo de una comunicación fluida como un factor primordial para promover la unidad y el compromiso institucional.

En el contexto educativo del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, la mayoría de los docentes no logran saber cuales son los objetivos que se pretenden alcanzar, no se ven como parte de una institución con una visión y misión por cumplir, sino consideran al ambiente como un espacio de trabajo con sus propios intereses y objetivos a veces poco comunes; evidenciándose una deficiente actitud de compromiso institucional.

La psicología laboral estima que un ambiente de trabajo agradable influye enormemente de manera positiva la conducta, reacciones y sentimientos de los trabajadores hacia su espacio laboral. Esta disciplina define algunos factores de influencia: la manera en que el empleado percibe su ambiente laboral, el valor que atribuye a los resultados que espera de sus esfuerzos, el uso de diferentes estrategias o metodologías de trabajo que le conducirán a determinados resultados; los cuales influyen sobre manera su conducta laboral y actitudes hacia la institución; estos factores se podrían tomar como punto de inicio para establecer el compromiso institucional de los trabajadores de la educación.

Actualmente, en los Institutos de Educación Superior Tecnológicos, se puede dar a conocer como los directores desestiman estos factores, restándole importancia a la mejora del clima organizacional, perjudicando a veces con su actitud el desempeño de sus trabajadores; desterrando la hipótesis de que un clima de trabajo agradable logra comprometer a los individuos en el logro de los objetivos establecidos; que se vería reflejado en el producto final: alumnos mejor educados y docentes más comprometidos en su labor educativa.

Frente a esta situación, es necesario tomar atención a los niveles de satisfacción laboral de los docentes se para alcanzar el compromiso de sus participantes hacia el logro de los objetivos del instituto. Esto ayudará a resaltar la importancia de generar climas de trabajo agradable y productivo; propiciando un impacto en la motivación laboral y creando conciencia acerca del papel que

desempeñan cada uno de los docentes en el instituto superior y por tanto comprometiéndose cada vez más con su labor educativa.

Es así, se plantean las preguntas siguientes:

1.4.1 Problema general

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015?

Problema específico 2

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015?

Problema específico 3

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015?

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

1.5.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Hipótesis específica 2

Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Hipótesis específica 3

Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo general

Establecer la relación entre la satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

1.6.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación de la satisfacción laboral y compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Objetivo específico 2

Determinar la relación de la satisfacción laboral y compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Objetivo específico 3

Determinar la relación de la satisfacción laboral y compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

II. MARCO METODLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Satisfacción laboral.

Variable 2: Compromiso institucional.

2.1.1. Definición conceptual

Variable 1: Satisfacción laboral

Robbins (1998) conceptualizó la satisfacción laboral como:

La actitud general de una persona hacia su puesto. Los puestos requieren de la interacción con los colegas y jefes, la ejecución de reglas y políticas organizacionales, la satisfacción de las normas de desempeño, el acatar condiciones de trabajo que frecuentemente son cada vez menos que ideales. Esto significa que la evaluación que un empleado hace de qué se pueda conocer que tan satisfecho o insatisfecho está con el trabajo, es una suma compleja de diversos elementos discretos del puesto (p. 190).

Variable 2: Compromiso institucional

Tena y Villanueva (2010) definen el compromiso institucional como:

La intensidad de la participación de un trabajador y su identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización disposición en realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma (p. 121).

2.1.2. Definición operacional

Variable 1: Satisfacción laboral

La variable Satisfacción laboral se encuentra dimensionado en: Satisfacción con organización, satisfacción con relaciones humanas, satisfacción con producción de bienes y servicios, satisfacción con control y supervisión, y satisfacción con promoción y remuneración.

Variable 2: Compromiso institucional

El compromiso institucional se encuentra dimensionado en: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala valores	y Niveles y rangos
Satisfacción con la organización	Institucional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Nunca (1)	Insatisfecho (36-84)
Satisfacción con las relaciones humanas	Actitud de directivos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.	Casi nunca (2)	
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Situación económica	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.	A veces (3)	Promedio (85-132)
Satisfacción con el control y supervisión	Contribución Compromiso laboral	23, 24 25, 26, 27, 28, 29.	Casi siempre (4)	Satisfecho (133-180)
Satisfacción con la promoción y remuneración	Evaluación del personal	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.	Siempre (5)	

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Compromiso institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Compromiso afectivo	Satisfacción por permanencia en la institución.	1,2 3,4 5,6	Totalmente en desacuerdo (1)	
	Identificación con la problemática de la institución	7,8 9,10		
Compromiso de continuidad	Sentimiento de pertenencia hacia la organización.		En desacuerdo (2)	Bajo (30-70)
	Necesidad y deseo de permanencia en la organización.	11,12 13,14 15,16	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Moderado (71-110)
	Reconocimiento por labor realizada.	17,18 19,20		
	Confianza depositada en la organización.		De acuerdo (4)	Alto (111-150)
Compromiso normativo	Motivación interna y moral para permanecer en la institución. Sentimiento de lealtad hacia la organización. Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución.	21,22, 23,24, 25,26, 27,28, 29,30.	Totalmente de acuerdo (5)	

2.3. Metodología

El método utilizado en este estudio fue hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo.

“El método hipotético deductivo consiste en procedimientos que inicia de una aseveración en calidad de hipótesis, deducción de las conclusiones que dan contraste con los hechos” (Bernal, 2006, p. 56).

2.4. Tipo de estudio

El tipo de investigación fue básica. “Por que tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes de una realidad. Su objetivo de estudio lo comprende las

teorías científicas mismas que son analizadas para perfeccionar sus contenidos” (Carrasco, 2009, p.43).

La investigación descriptiva “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Únicamente pretende medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren” (Hernández, Fernández, Baptista, 2010, p 80).

La investigación es correlacional. Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron:

En los estudios correlacionales se asocian variables mediante un padrón predecible para un grupo o población. Tiene como finalidad entender la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Los estudios correlacionales, al ser evaluados el grado de asociación en las variables, miden cada una de ellas presuntamente relacionadas) para después se cuantifiquen y analicen la vinculación (p. 81).

2.5. Diseño

El diseño de estudio de la investigación fue de tipo no experimental de corte transversal y correlacional ya que no se manipula ni se somete a prueba las variables de estudio.

Es no experimental dado que “la investigación, es realizada sin la manipulación deliberada de variables. Se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149).

Es de corte transversal ya que el propósito “es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es casi como tomar una fotografía de algo que sucede” (Hernández et al. 2010, p. 151).

Es correlacional dado que “permite analizar y estudiar la relación de hechos y fenómenos de la realidad (variables). Es decir busca determinar el grado de diseño de investigación entre las variables que se estudian” (Carrasco, 2013, p. 73).

Así, este diseño de investigación se estructura de la siguiente manera:

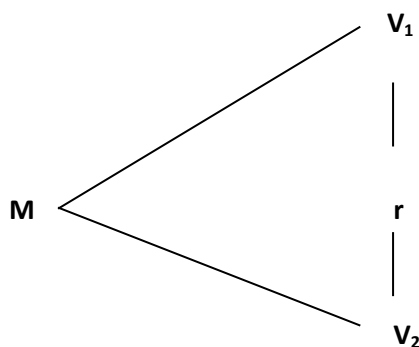


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional.

Donde:

M= 92 docentes.

V1= Observación de la variable Satisfacción laboral

V2= Observación de la variable Compromiso institucional

r= Relación entre ambas variables

El diseño de la investigación es de tipo no experimental: corte transversal y correlacional y que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

2.6. Población, muestra y muestreo

Población

La población es un conjunto de personas de la misma clase, limitada por el estudio. Según Tamayo y Tamayo (1997) “define a la población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p. 114).

La población comprende a todos los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Tabla 3

Distribución de la población de los docentes

Docentes	Cantidad	%
Hombres	50	54.35%
Mujeres	42	45.65%
Total	92	100.0%

Muestra

Según Hernández et al. (2010) la muestra "es esencia de un subgrupo de la población" (p. 175) por lo que se aplicó en consecuencia el muestreo censal, debido a que los sujetos constituyen un grupo reducido por lo cual se trabajó con la totalidad de la población. También indica que solo cuando se desea realizar un censo debemos incluir en el estudio a todos los sujetos del universo o la población.

La muestra está constituida por 92 docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico intencional. El muestreo no probabilístico, "también llamada muestra dirigida, suponen un procedimiento de selección informal" (Hernández et al., 2010, p. 189) donde cada una de sus unidades se seleccionan mediante juicio personal. En el muestreo intencional, el investigador busca que la muestra sea lo que represente a la población de donde es extraída. Lo importante es que dicha representatividad se da sobre la base de la intención netamente particular.

Criterios de selección

El criterio fue tomado solo a los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015, y que la institución tiene un gran número de docentes para realizar el presente estudio.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.7.1. Recolección de datos

Se utilizó como técnica la encuesta, está según Carrasco (2013) “es una técnica para lo cual se indaga, explora y recolecta datos, a través de preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen una unidad de análisis” (p. 317). Considerando este aporte, recogeremos información con la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario para los 92 docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

2.7.2. Instrumentos

Para este estudio se emplearon los siguientes instrumentos:

Instrumento para medir la variable Satisfacción laboral

Ficha técnica:

Nombre : Cuestionario sobre la satisfacción laboral

Autor : Robbins (1996)

Adaptación : Liz Zegarra Barrientos

Año : 2015

Lugar : UGEL 01

Objetivo : Determinar la satisfacción laboral en los docentes.

Administración: Colectiva

Tiempo de duración: 30 minutos aproximadamente

Contenido: Se elaboró un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 36 ítems, distribuido bajo cinco dimensiones: Satisfacción con la organización, satisfacción con las relaciones humanas, satisfacción con la producción de bienes y servicios, satisfacción con el control y supervisión, y satisfacción con la promoción y remuneración.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue: Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

Instrumento para medir la variable Compromiso institucional

Ficha técnica:

Nombre : Cuestionario sobre el compromiso institucional

Autor : Meyer y Allen (1990)

Adaptación : Liz Zegarra Barrientos

Año : 2015

Lugar : UGEL 01

Objetivo : Determinar el compromiso institucional de los docentes

Administración: Colectiva

Tiempo de duración: 30 minutos aprox.

Contenido: Se elaboró un cuestionario tipo escala de Likert con un total de 30 ítems, distribuido bajo tres dimensiones: Compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

La escala y valores respectivos para este instrumento son como sigue: Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

Totalmente en desacuerdo = 1

En desacuerdo = 2

Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3

De acuerdo = 4

Totalmente de acuerdo = 5

Confiabilidad: Para la prueba piloto se aplicó el cuestionario previo al definitivo, que permitió detectar errores o fallas en la estructura o planteamiento de las preguntas que conforman el cuestionario, de la misma manera permitió agregar o quitar preguntas que faltaban o que estuvieran demás.

Tabla 4

Fiabilidad de los instrumentos.

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción laboral	0.830	36
Compromiso institucional	0.801	30

Ambos cuestionarios presentan una alta fiabilidad y coherencia interna.

Tabla 5

Baremos de las variables

Variable / dimensión	Insatisfecho/ Bajo	Promedio/ Medio	Satisfecho/ Alto
Satisfacción laboral	<= 84	85 - 132	133 +
Satisfacción con la organización	<= 18	19 - 29	30 +
Satisfacción con las relaciones humanas	<= 16	17 - 26	27 +
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	<= 16	17 - 26	27 +
Satisfacción con el control y supervisión	<= 16	17 - 26	27 +
Satisfacción con la promoción y remuneración	<= 16	17 - 26	27 +
Compromiso institucional	<= 70	71 - 110	111 +
Compromiso afectivo	<= 23	24 - 36	37 +
Compromiso de continuidad	<= 23	24 - 36	37 +
Compromiso normativo	<= 23	24 - 36	37 +

Los baremos o categorías son producto de la suma de los ítem en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasifico según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte son 35% y 70% del rango original de datos.

Validez: El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y administración de la educación con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 6

Validez de contenido del instrumento de satisfacción laboral y compromiso institucional

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Noel Alcas Zapata	Aplicable
2	John Morillo Flores	Aplicable

Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos obteniendo un promedio de valoración del 95% de aplicabilidad sobre el cuestionario propuesto, habiéndose ajustado de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se usó el paquete estadístico SPSS-22, para lo cual previamente los datos fueron transportados a la hoja de cálculo Excel para obtener datos como: análisis de frecuencias, porcentajes, tablas cruzadas y los coeficientes de correlación que existen entre satisfacción laboral y compromiso institucional.

Codificación de los datos. Consiste en codificar la información recogida con el instrumento de recolección de información en nuestra muestra de estudio.

Calificación: Se refiere a darle la puntuación que corresponde según los instrumentos aplicados, este criterio de evaluación fue de acuerdo a la matriz del instrumento.

La Tabulación y distribución de frecuencias estadísticas: Consistió en aplicar algunos estadígrafos para la tabulación así como para la media aritmética.

Análisis e Interpretación de los datos: Se produce el análisis de los resultados en función de la hipótesis.

Análisis descriptivo: Con el uso de la media aritmética (X) y la desviación estándar (S) de datos.

El análisis descriptivo se realizó predominantemente en base al cálculo de la media aritmética.

Las hipótesis de trabajo se han encausado a través de los métodos estadísticos del coeficiente de correlación de Pearson por tratarse de una correlación de variables, el cual está dado por:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde D es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y . N es el número de parejas.

Para la prueba de confiabilidad del instrumento se usó el alfa de Cronbach.

2.9. Aspectos éticos

En la preparación de la presente investigación se tuvo en cuenta: que se realizó la averiguación del conocimiento en un contexto ético de relación social. Por ello, es necesario tener en cuenta cómo construir conocimiento aceptable y creíble sin transgredir los principios de negociación, colaboración, confidencialidad, imparcialidad y equidad y sobre todo respetando los derechos de autor. Por tanto se asumió el compromiso de preservar el anonimato de los sujetos muestrales, así como el nombre de la Institución que fue materia de estudio.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Tabla 7

Medidas de frecuencia de la variable Satisfacción laboral

Niveles de frecuencia	n	%
Insatisfecho	4	4,3
Promedio	67	72,8
Satisfecho	21	22,8
Total	92	100,0

En la tabla 7 se observa, que de los 92 docentes, 4 manifiestan un nivel insatisfecho (4,3%), 67 indican nivel promedio (72,8%) y 21 de ellos (21,8%) manifiestan un nivel satisfecho con respecto a la satisfacción laboral.

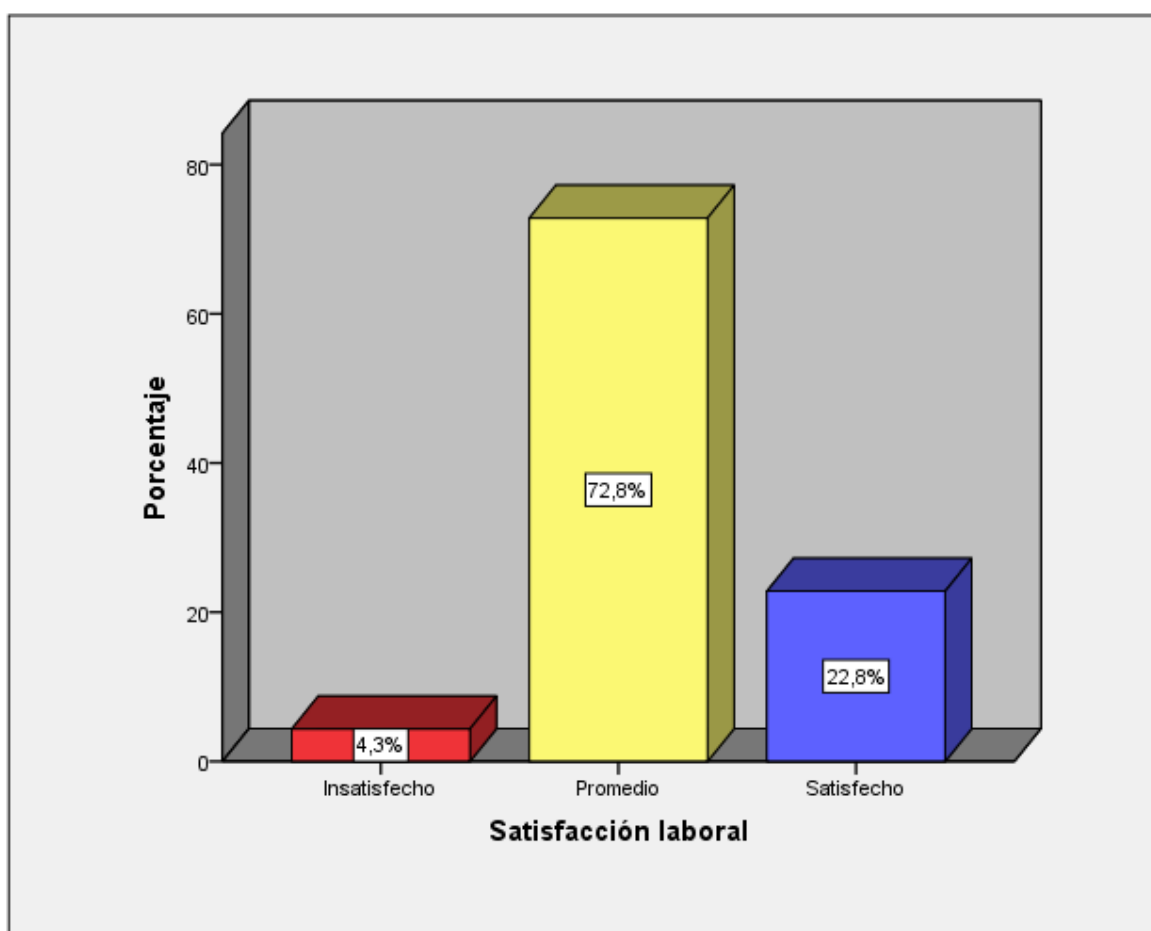


Figura 2. Niveles de frecuencia de la variable Satisfacción laboral.

Nótese la predominancia del nivel promedio (72,8%) de la variable en estudio.

Tabla 8

Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la organización

Niveles de frecuencia	n	%
Insatisfecho	20	21,7
Promedio	57	62,0
Satisfecho	15	16,3
Total	92	100,0

En la tabla 8 se observa, que de los 92 docentes, 20 manifiestan un nivel insatisfecho (21,7%), 57 indican nivel promedio (62,0%) y 15 de ellos (16,3%) manifiestan un nivel satisfecho con respecto a la satisfacción con la organización.

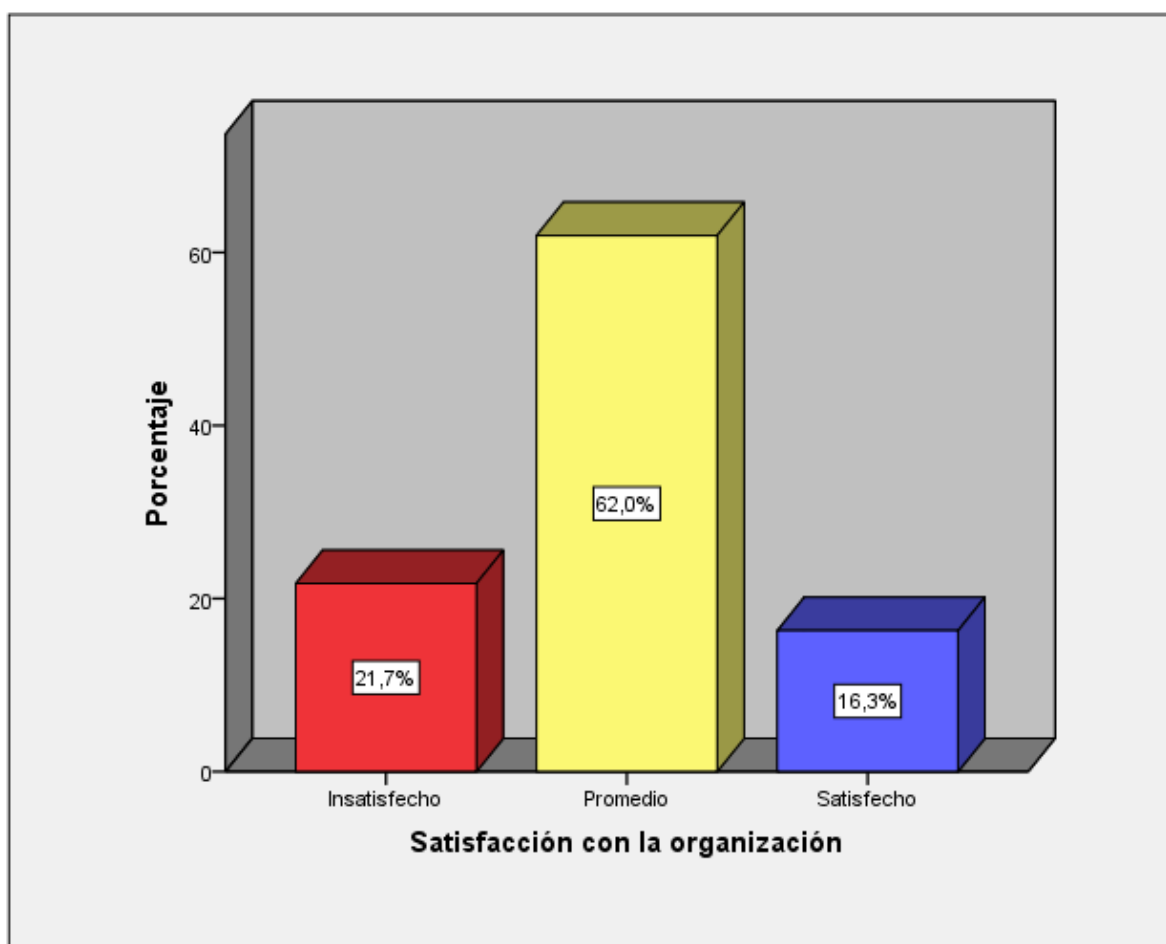


Figura 3. Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la organización

Nótese la predominancia del nivel promedio (62,0%) de la dimensión en estudio.

Tabla 9

Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con las relaciones humanas

Niveles de frecuencia	n	%
Insatisfecho	10	10,9
Promedio	64	69,6
Satisfecho	18	19,6
Total	92	100,0

En la tabla 9 se observa, que de los 92 docentes, 10 manifiestan un nivel insatisfecho (10,9%), 64 indican nivel promedio (69,6%) y 18 de ellos (19,6%) manifiestan un nivel satisfecho con respecto a la satisfacción con las relaciones humanas.

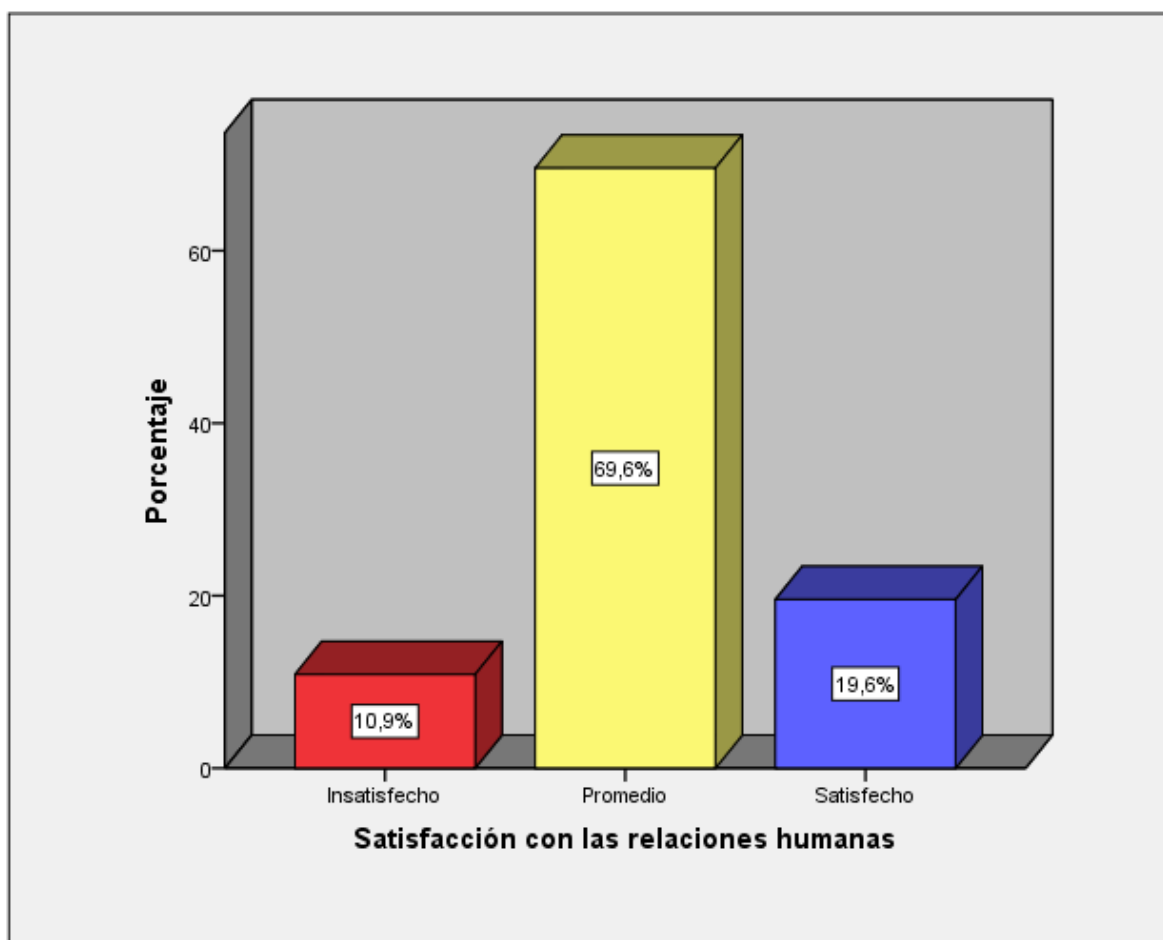


Figura 4. Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con las relaciones humanas

Nótese la predominancia del nivel promedio (69,6%) de la dimensión en estudio.

Tabla 10

Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la producción de bienes y servicios

Niveles de frecuencia	n	%
Insatisfecho	8	8,7
Promedio	69	75,0
Satisfecho	15	16,3
Total	92	100,0

En la tabla 10 se observa, que de los 92 docentes, 8 manifiestan un nivel insatisfecho (8,7%), 69 indican nivel promedio (75,0%) y 15 de ellos (16,3%) manifiestan un nivel satisfecho con respecto a la satisfacción con la producción de bienes y servicios.

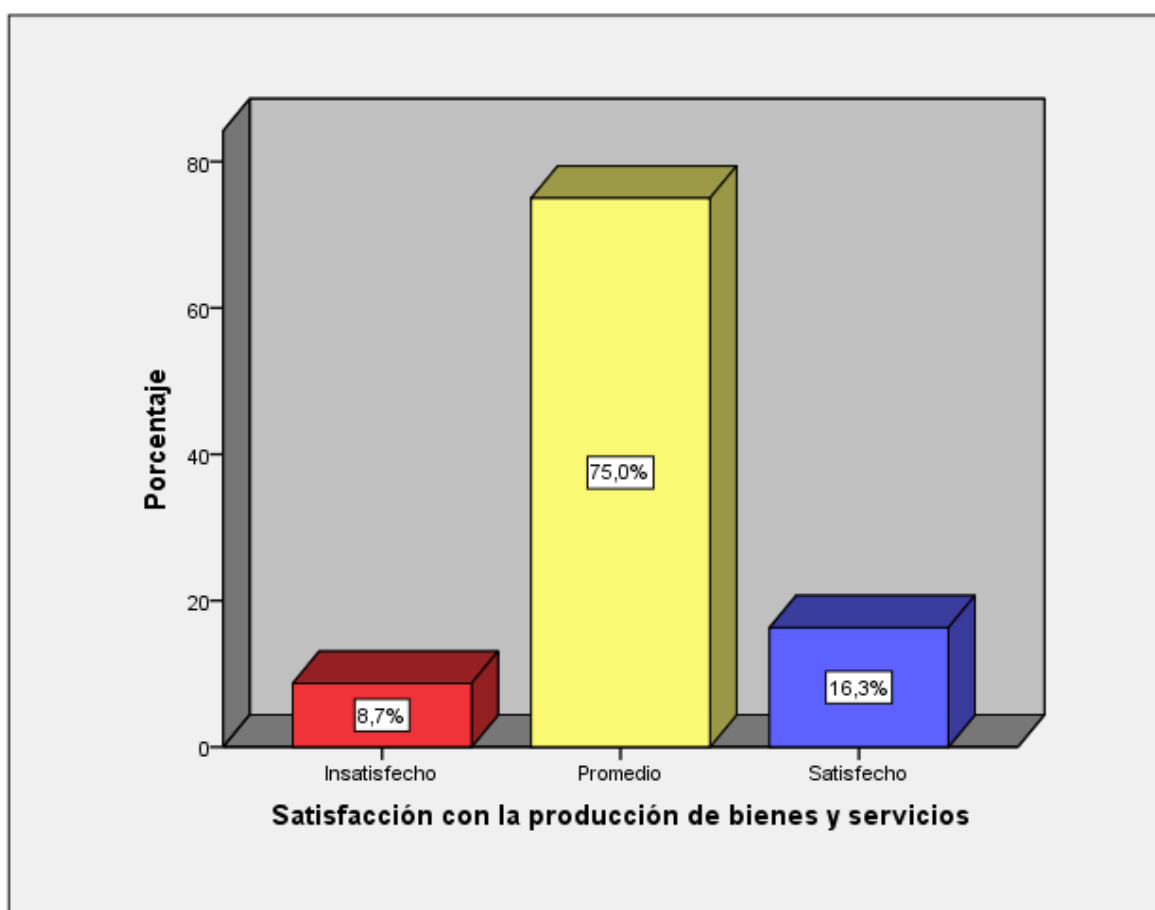


Figura 5. Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la producción de bienes y servicios

Nótese la predominancia del nivel promedio (75,0%) de la dimensión en estudio.

Tabla 11

Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con el control y supervisión

Niveles de frecuencia	n	%
Insatisfecho	11	12,0
Promedio	63	68,5
Satisfecho	18	19,6
Total	92	100,0

En la tabla 11 se observa, que de los 92 docentes, 11 manifiestan un nivel insatisfecho (12,0%), 63 indican nivel promedio (68,5%) y 18 de ellos (19,6%) manifiestan un nivel satisfecho con respecto a la satisfacción con el control y supervisión.

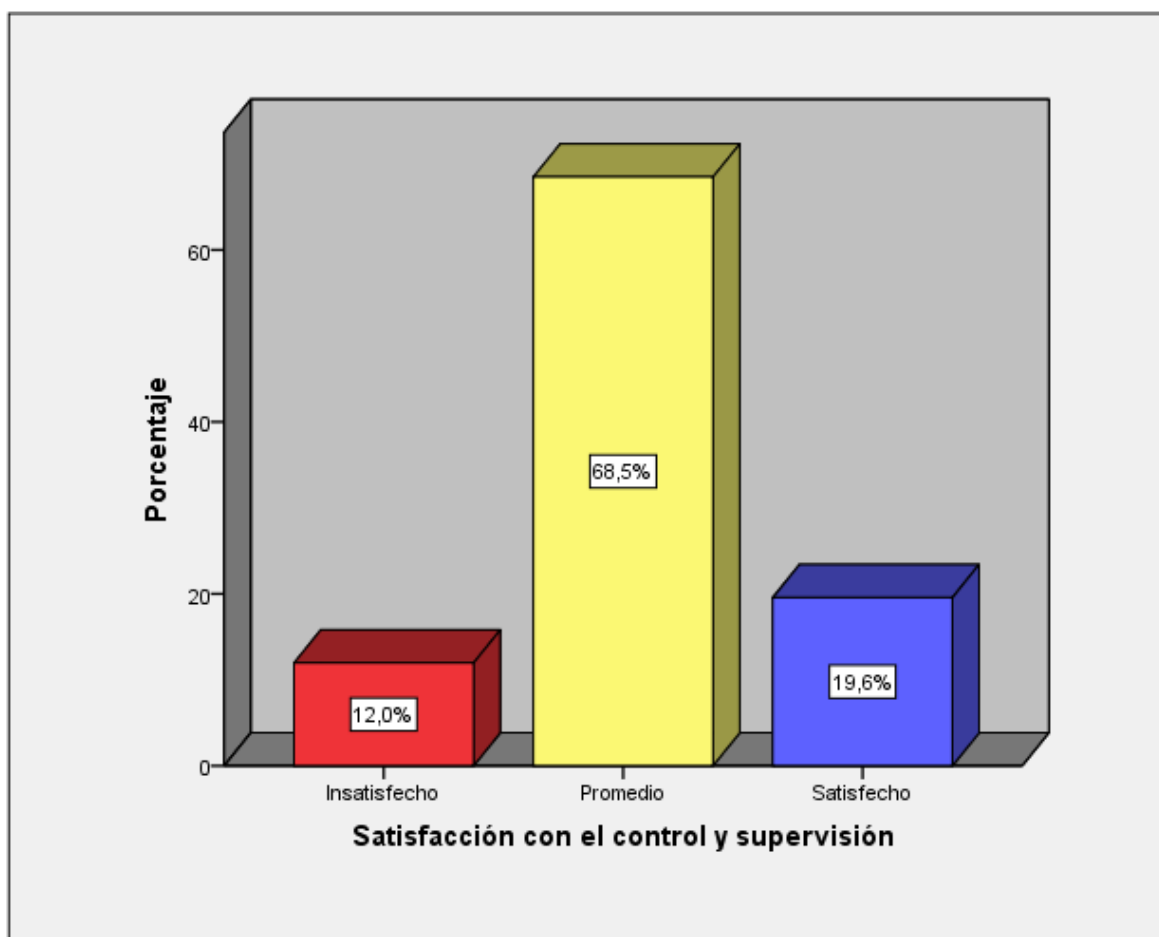


Figura 6. Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con el control y supervisión

Nótese la predominancia del nivel promedio (68,5%) de la dimensión en estudio.

Tabla 12

Medidas de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la promoción y remuneración

Niveles de frecuencia	n	%
Insatisfecho	22	23,9
Promedio	58	63,0
Satisfecho	12	13,0
Total	92	100,0

En la tabla 12 se observa, que de los 92 docentes, 22 manifiestan un nivel insatisfecho (23,9%), 58 indican nivel promedio (63,0%) y 12 de ellos (13,0%) manifiestan un nivel satisfecho con respecto a la satisfacción con la promoción y remuneración.

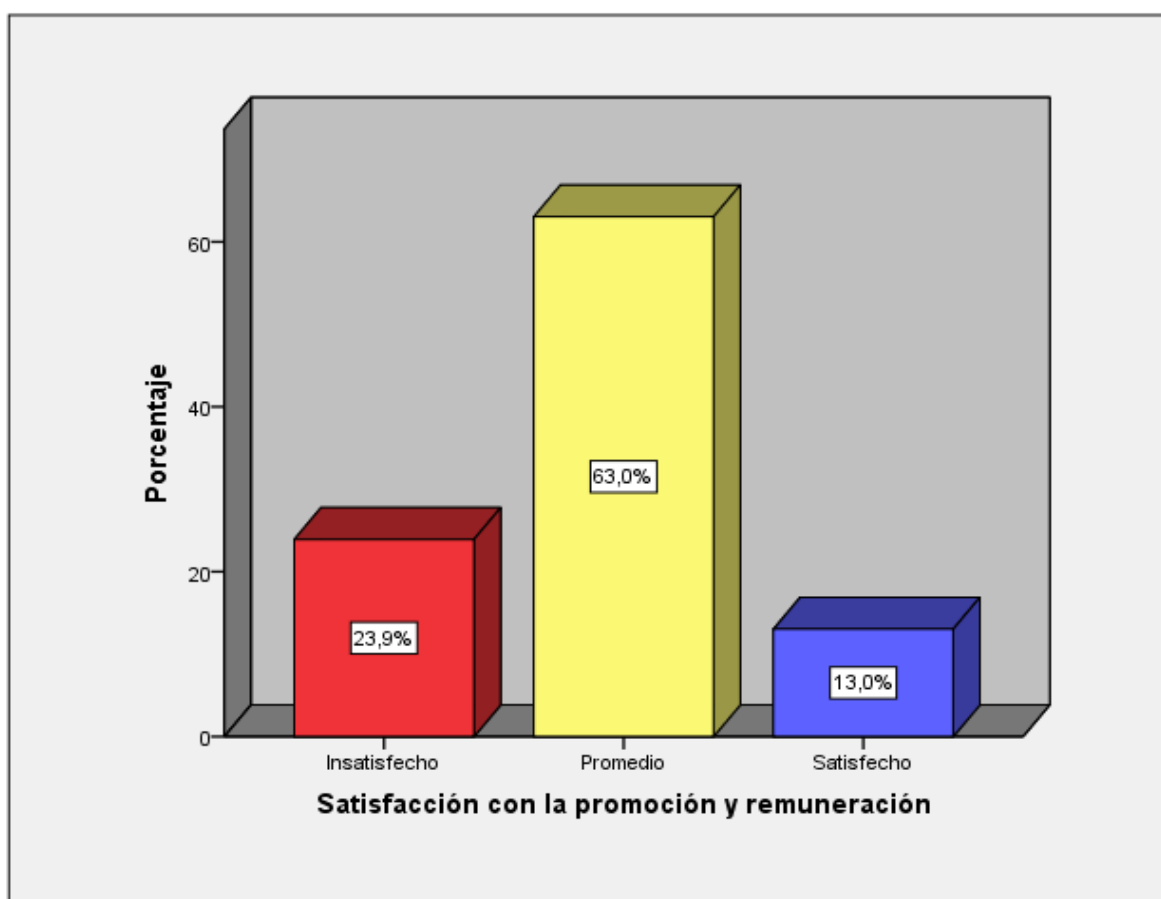


Figura 7. Niveles de frecuencia de la dimensión Satisfacción con la promoción y remuneración

Nótese la predominancia del nivel promedio (63,0%) de la dimensión en estudio.

Tabla 13

Medidas de frecuencia de la variable Compromiso institucional

Niveles de frecuencia	n	%
Bajo	4	4,3
Medio	64	69,6
Alto	24	26,1
Total	92	100,0

En la tabla 13 se observa, que de los 92 docentes, 4 manifiestan un nivel bajo (4,3%), 64 indican nivel medio (69,6%) y 24 de ellos (26,1%) manifiestan un nivel alto con respecto al compromiso institucional.

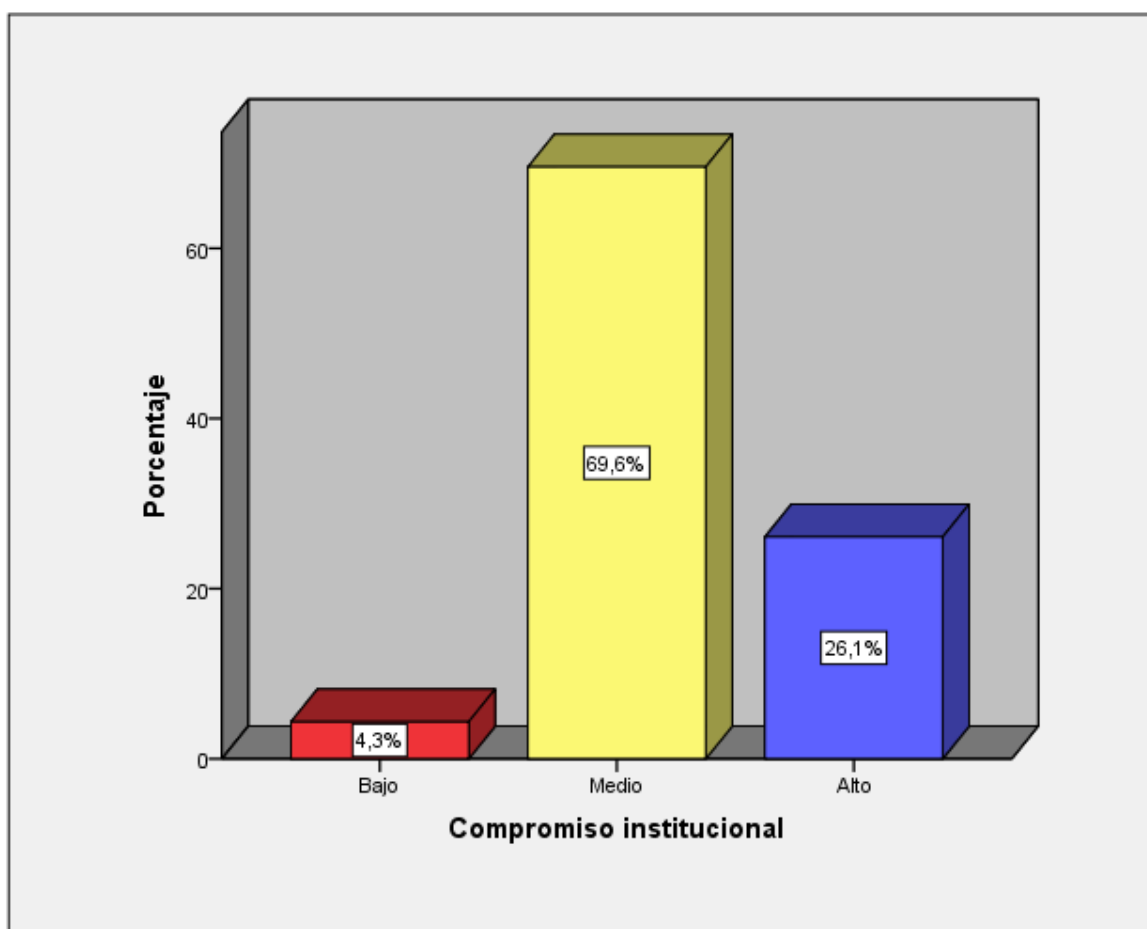


Figura 8. Niveles de frecuencia de la variable Compromiso institucional

Nótese la predominancia del nivel medio (69,6%) de la variable en estudio.

Tabla 14

Medidas de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo

Niveles de frecuencia	n	%
Bajo	5	5,4
Medio	59	64,1
Alto	28	30,4
Total	92	100,0

En la tabla 14 se observa, que de los 92 docentes, 5 manifiestan un nivel bajo (5,4%), 59 indican nivel medio (64,1%) y 28 de ellos (30,4%) manifiestan un nivel alto con respecto al compromiso afectivo.

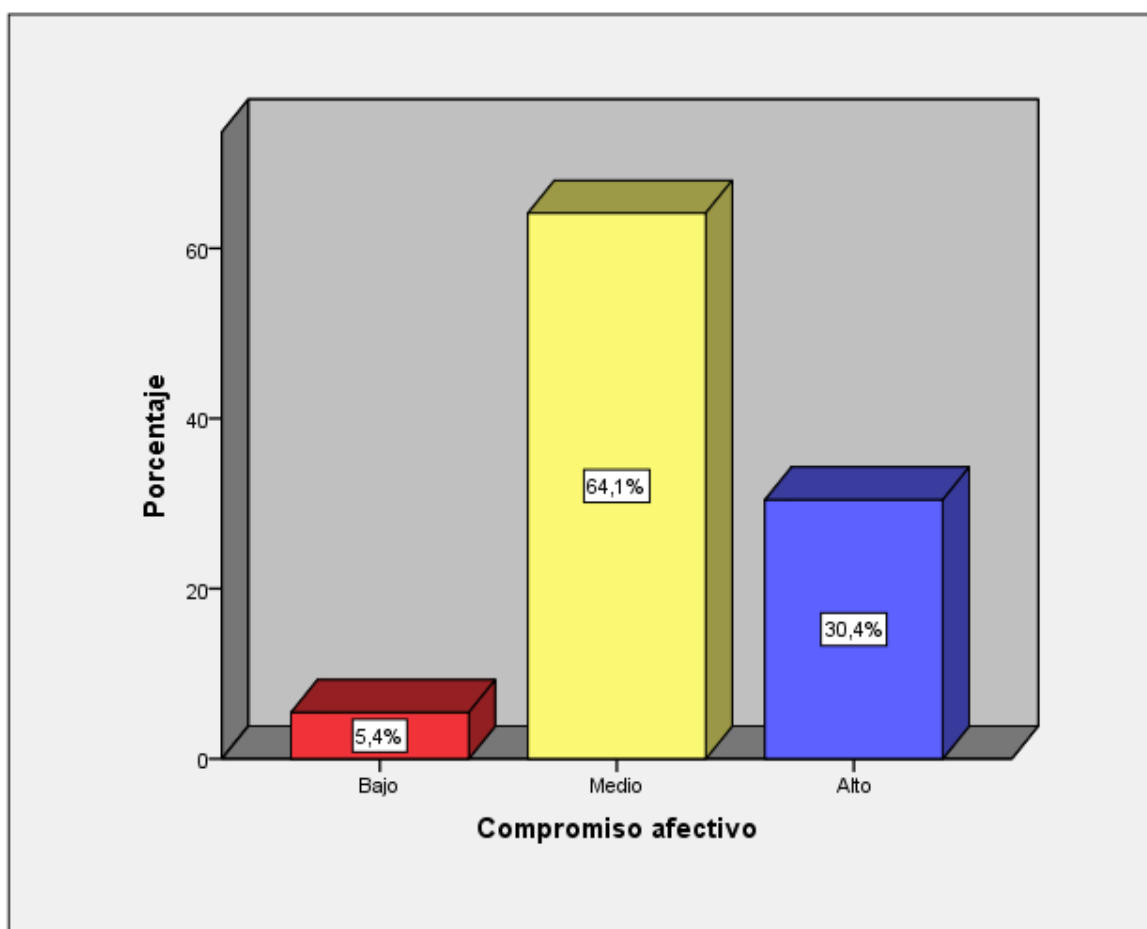


Figura 9. Niveles de frecuencia de la dimensión Compromiso afectivo

Nótese la predominancia del nivel medio (64,1%) de la dimensión en estudio.

Tabla 15

Medidas de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad

Niveles de frecuencia	n	%
Bajo	8	8,7
Medio	63	68,5
Alto	21	22,8
Total	92	100,0

En la tabla 15 se observa, que de los 92 docentes, 8 manifiestan un nivel bajo (8,7%), 63 indican nivel medio (68,5%) y 21 de ellos (22,8%) manifiestan un nivel alto con respecto al compromiso de continuidad.

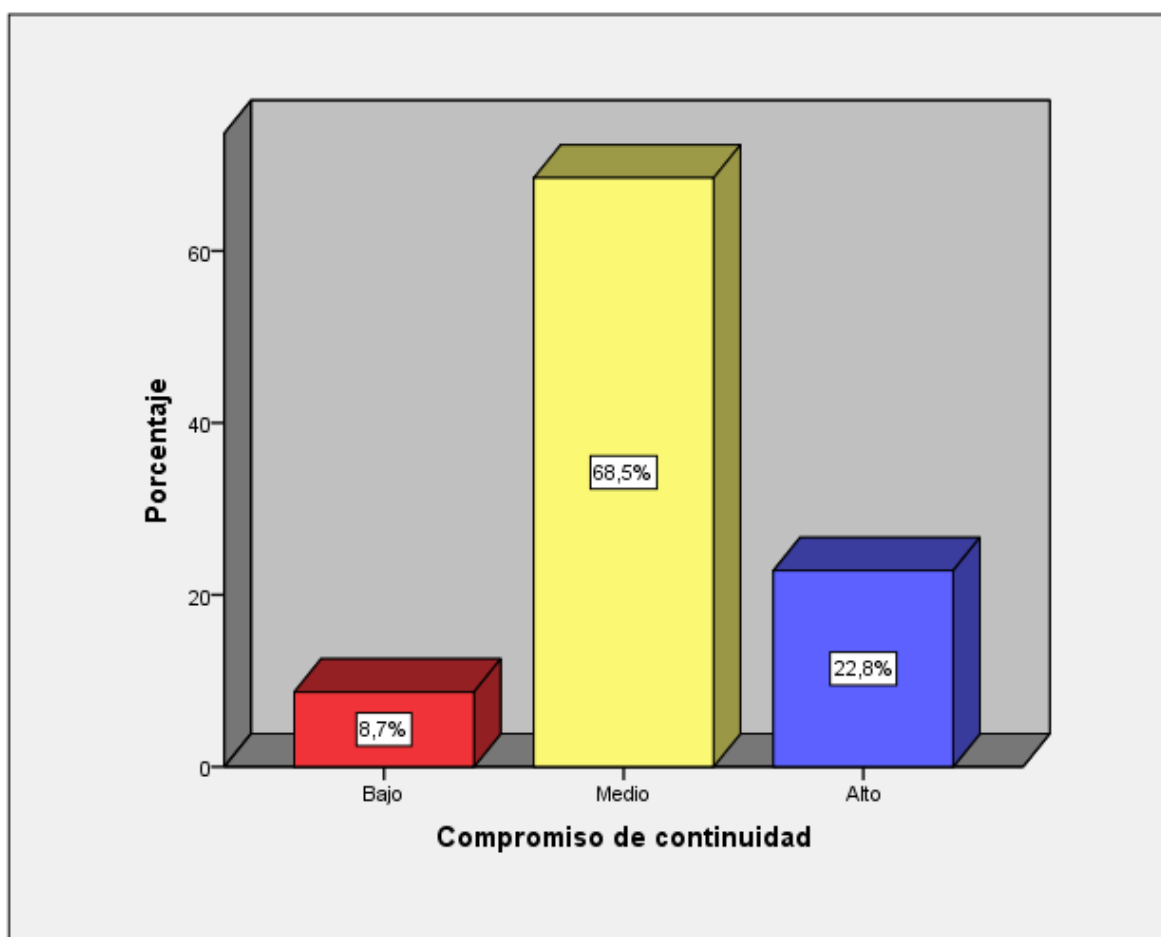


Figura 10. Niveles de frecuencia de la dimensión Compromiso de continuidad

Nótese la predominancia del nivel medio (68,5%) de la dimensión en estudio.

Tabla 16

Medidas de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo

Niveles de frecuencia	n	%
Bajo	2	2,2
Medio	65	70,7
Alto	25	27,2
Total	92	100,0

En la tabla 16 se observa, que de los 92 docentes, 2 manifiestan un nivel bajo (2,2%), 65 indican nivel medio (70,7%) y 25 de ellos (27,2%) manifiestan un nivel alto con respecto al compromiso normativo.

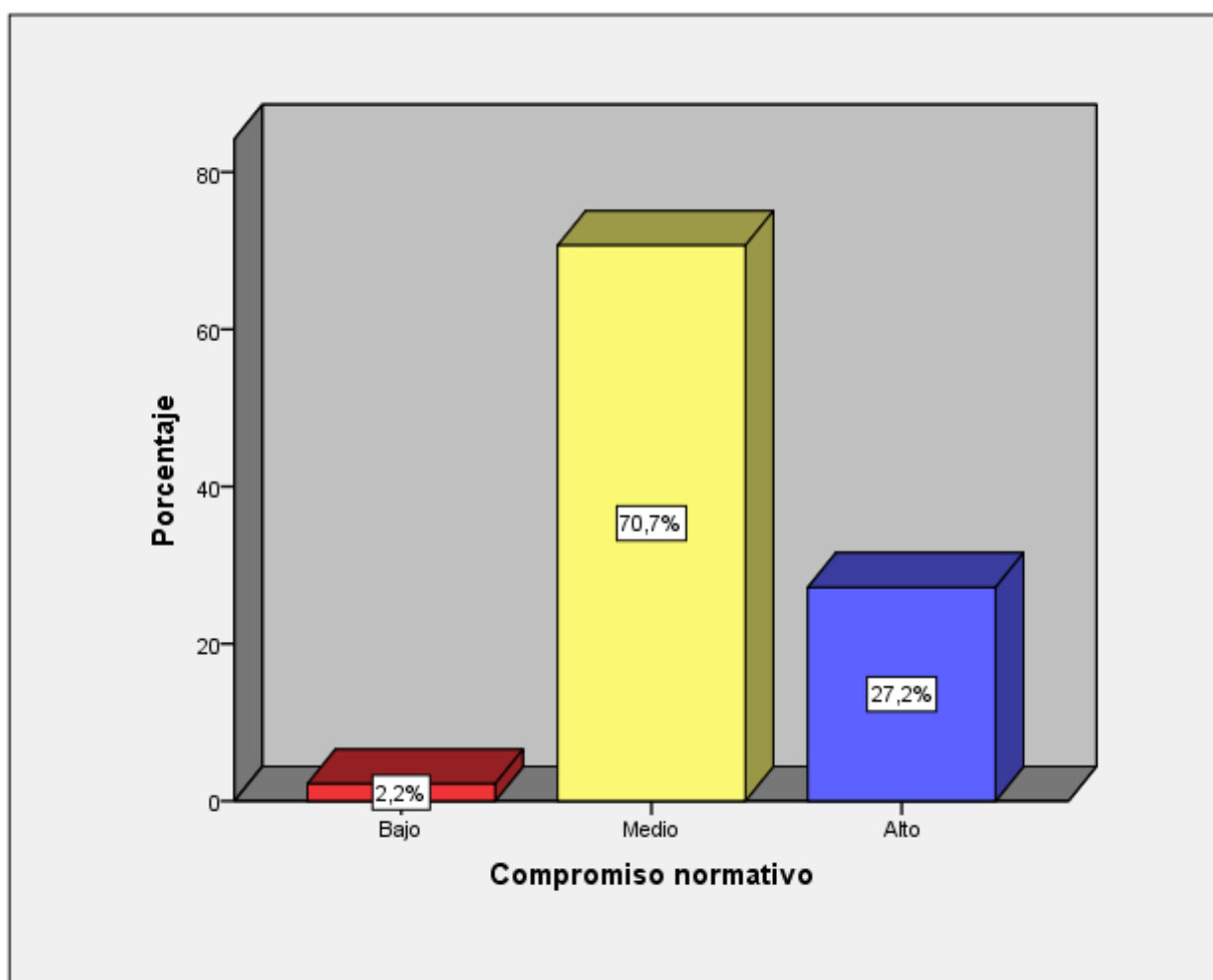


Figura 11. Niveles de frecuencia de la dimensión Compromiso normativo

Nótese la predominancia del nivel medio (70,7%) de la dimensión en estudio.

3.2. Contrastación de las hipótesis

Contrastación de la hipótesis general.

Hg: Hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

H0: No hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Rho Spearman.

Tabla 17

Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y compromiso institucional

			Satisfacción laboral	Compromiso institucional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso institucional	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Como se observa en la tabla 17, el valor de la correlación es de 0,836, correlación positiva considerable (Hernández et al., 2010, p. 312), la cual es significativa por tanto, según la información recogida y procesada, se puede concluir que hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de

Miraflores, 2015 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .836**). Por lo tanto se repela la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de la hipótesis 1.

H1: Hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

H0. No hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Rho Spearman.

Tabla 18

Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y compromiso afectivo

			Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,745**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,745**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		92	92	

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Como se observa en la tabla 18, el valor de la correlación es de 0,745, correlación positiva considerable (Hernández et al., 2010, p. 312), la cual es significativa por tanto, según la información recogida y procesada, se puede concluir que hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de

Miraflores, 2015 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .745**). Por lo tanto se repela la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de la hipótesis 2.

H2: hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

H0: No hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Rho Spearman.

Tabla 19

Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y compromiso de continuidad

			Satisfacción laboral	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,808**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,808**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Como se observa en la tabla 19, el valor de la correlación es de 0,808, correlación positiva considerable (Hernández et al., 2010, p. 312), la cual es significativa por tanto, según la información recogida y procesada, se puede concluir que hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de

continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .808**). Por lo tanto se repela la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Contrastación de la hipótesis 3.

H3: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

H0: No hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.

Nivel de confianza: 95% $\alpha = 0,05$

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; Si $p < \alpha$, se rechaza H_0 .

Prueba estadística: Rho Spearman.

Tabla 20

Coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Satisfacción laboral y compromiso normativo

			Satisfacción laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación.

Como se observa en la tabla 20, el valor de la correlación es de 0,778, correlación positiva considerable (Hernández et al., 2010, p. 312), la cual es significativa por tanto, según la información recogida y procesada, se puede concluir que hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso

normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015 (sig. bilateral = .000 < .01; Rho = .778**). Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna.

IV. DISCUSIÓN

Discusión

En esta investigación los resultados que hemos podido obtener, comprueban lo dispuesto en la hipótesis general, ya que, corroboran la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional.

En cuanto a la hipótesis general que sustenta que hay una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015, con un nivel de significancia bilateral = $.000 < .01$ y $Rho = .836^{**}$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general. Resumiéndose que existe relación importante entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional en el grupo de estudio. Mientras que en los estudios de Florez (2014), las dimensiones del clima laboral y los tipos de compromiso organizacional en donde se encuentra una relación significativa, es la que se observa entre el compromiso normativo y afectivo con las relaciones interpersonales (.0227) y entre el compromiso de continuidad con la dimensión de sentido de pertenencia y estilos de dirección (.203) y (.228) respectivamente. Se alcanzaron puntajes bajos para los tres tipos de compromiso organizacional, y de las dimensiones del clima laboral, las relaciones interpersonales resultó ser la más alta con un puntaje de 15,96, que la ubica en un nivel medio alto. Por su parte Gavilanes (2009) llegó a la conclusión que los docentes presentan índices aceptables tomando en cuenta factores de satisfacción, desarrollo, realización y reconocimiento en el trabajo, donde se puede visualizar que los docentes consideran estos factores como muy importantes, sin embargo se puede notar que los porcentajes generales (50.75%) no están tan altos, que en resumen nos da a conocer que se debe poner mayor énfasis en estos aspectos para que los docentes estén satisfechos y comprometidos. Luego se presentan factores relacionados con las relaciones laborales entre compañeros docentes y la seguridad que le brinda un trabajo estable, donde los docentes perciben esto como un aspecto importante en su vida laboral. El sentir general de los docentes, tomando en cuenta factores generales de satisfacción laboral, muestra porcentajes elevados; especialmente en lo que se refiere a productividad de la

organización, estabilidad y satisfacción que les brinda su actividad de docentes y el ambiente agradable en que se desenvuelven sus actividades.

En cuanto a la hipótesis específica 1, se resuelve que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015, con un nivel de significancia bilateral = $.000 < .01$ y $Rho = .745^{**}$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Tal es así que, Guarniz (2014) determinó que el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es bueno, con una media global de 47.61 y muestra prevalencia de la dimensión satisfacción laboral por la institución, con una media de 14.14. Se llegó a la conclusión que el nivel de Compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es moderado, con una media de 65.06 y revela prevalencia de la dimensión afectiva, con una media de 69.83. Existe una correlación positiva y significativa entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, finiquitando que a mayor grado de satisfacción laboral mejor desempeño docente. Existe una correlación negativa y no significativa entre grado de compromiso institucional y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, ultimando que no necesariamente el sentirse comprometido con la institución determina un mejor desempeño docente..

Con referencia a la hipótesis específica 2, se concluye que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015, con un nivel de significancia bilateral = $.000 < .01$ y $Rho = .808^{**}$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Al respecto en la investigación realizada por Rocco (2009), llega a la conclusión que el salario emocional es una herramienta que permite acrecentar la satisfacción laboral, al convertirse en un componente del enriquecimiento. Si consideramos que la satisfacción, acorde a la teoría de Herzberg, se apoya en factores de motivación, pero a la vez, a la luz de los otros autores revisados, también requiere de factores de higiene, el salario emocional puede proveer ambos. comprende ideas, formas

de actuar y de organizar la empresa que definitivamente influyen en la actitud que tendrá en individuo con respecto a su trabajo, y por tanto, en como lo evaluará y vivirá. Al tomar en cuenta lo que quieren las personas de sus empleos e intentar proveérselo, ellas se sentirán consideradas y cuidadas. Al notarse importantes, recibirán el impulso necesario para tener una actitud (evaluación) positiva hacia sus trabajos, incrementando su satisfacción. Y todo esto puede lograrlo el salario emocional.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis específica 3, se planteó que existe una relación altamente directa e importante entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015, con un nivel de significancia bilateral $= .000 < .01$ y $Rho = .778^{**}$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna 3. Tal es así que se determina que si existen diferencias significativas en este caso. Finalmente, en la investigación realizada por Villafranca (2010), concluye que no existe relación entre el clima institucional y el compromiso integral de las docentes de Educación Inicial de la Red N° 08 de la Región Callao, se expresa que no hay relación estadísticamente significativa entre estas variables. De allí que se pueda decir en general que la atmósfera laboral no influye de manera relevante en el compromiso que tienen las docentes hacia la misma, ya que éstas otorgan mayor interés a su desempeño laboral, más que al clima institucional existente. Pudiendo concluir además que la percepción de un Clima institucional adecuado no influye sobre el nivel de compromiso de las docentes, pudiendo tener un alto grado de compromiso sin percibir un adecuado clima institucional. Existe relación entre el clima institucional y el compromiso afectivo de las docentes, se ha encontrado que están estadísticamente relacionadas, Por ello, las docentes se muestran felices de pertenecer a sus instituciones, enlazan la adecuada percepción del clima institucional y la reflejan en los lazos emocionales creados entre ellas, disfrutando de su permanencia en la organización. Existe relación entre el clima institucional y el compromiso de continuidad de las docentes, nos permite concluir que no existe relación estadísticamente significativa entre ellas. Es decir, las docentes no se sienten muy comprometidas a la institución, ellas perciben que si dejan de trabajar en la institución donde trabajan actualmente, podrían conseguir otras oportunidades de trabajo debido a que más del 65% de

ellas poseen título de licenciado y se encuentran llevando estudios de postgrado. Hay relación entre el clima institucional y el compromiso normativo de las docentes, además que no existe relación estadísticamente significativa entre las variables antes mencionadas. Las docentes no muestran un sentido de lealtad hacia la institución, no se sienten en deuda con la institución, el gobierno regional ha solventado sus capacitaciones y sienten que no le deben nada a su institución educativa propiamente dicha.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Terminada la investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera: Con respecto al objetivo general y en consecuencia a la hipótesis general, se resume que existe un nivel de correlación positiva considerable ($r = 0,836^*$) entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015 ($p = 0,000 < 0,01$).

Segunda: Con respecto al objetivo específico 1 y en respuesta a la hipótesis específica 1, se concluye que existe un buen nivel de correlación positiva media ($r = 0,745^*$) entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015 ($p=0,000 <0,01$).

Tercera: Con respecto al objetivo específico 2 y en respuesta a la hipótesis específica 2, se concluye que existe un nivel de correlación alta ($r = 0,808^*$) tanto en la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015 ($p=0,000 <0,01$).

Cuarta: Con respecto al objetivo específico 3 y en respuesta a la hipótesis específica 3, se concluye que existe un nivel de correlación positiva considerable ($r = 0,778^{**}$) entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015 ($p=0,000 <0,01$).

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

- Primera:** Diseñar un programa para el desarrollo del compromiso institucional, así aumentar los niveles de satisfacción laboral de los docentes en pro del desarrollo integral y prestigio del instituto.
- Segunda:** Realizar talleres de sensibilización que fortalezcan los lazos afectivos para integración de docentes del instituto.
- Tercera:** Desarrollar un sistema de evaluación continua, con la finalidad de detectar y prevenir factores que estén dañando el compromiso de continuidad, logrando que los docentes alcancen un mayor sentido de identidad con el instituto.
- Cuarta:** Exponer reiteradamente el perfil del docente del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, enmarcando éste dentro de una pertinente escala de valores la cual acepte elevar los niveles de compromiso institucional, logrando así la promoción de maestros proactivos, emprendedores, con un elevado sentido de responsabilidad y niveles de satisfacción laboral elevados.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alves, R. (1999). *Didáctica general*. Colombia: Nacea.
- Arias F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia; algunos factores para su incremento. *Contaduría y administración* N° 200. Recuperado el 18 de enero de 2010 de <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2006). Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores Mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 22 (1), 25-43.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología* 23 (002), 207-215.
- Blancos, M. y Castro, P. (2011). Análisis Comparativo del Compromiso Organizacional manifestado por madres y mujeres. *Ajayu* 9 (2), 215-233.
- Blum, M. y Naylor, J. (1997). *Psicología industrial*. México: Trillas.
- Chiang, V., Nuñez, P., Martin, J. y Salazar, B. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con clima organizacional. *Panorama Socioeconómico* (40), 92- 103.
- Chiavenato, I. (2000). *Supervisión y relaciones humanas*. Maracaibo: Universidad Cecilio Acosta.
- Chudron, H. y Sherman, A. (1999). *Administración de Personal*. México: CESCA.
- Davis, K. y Newstrom J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw Hill.
- Dawis, R. y Lofquist, L. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

- De la Rosa, M. y Carmona, A. (2010). The influence of leader member exchange on the employee's commitment. *Review Business Universia*, 1(1), 122-132.
- Delgado, M. (2011). Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México (Tesis doctoral). México: Universidad de Montemorelos.
- Edel, R. y García, A. (2007). Clima y compromiso organizacional. Edición electrónica gratuita. Texto completo en www.eumed.net/libros/2007c/340/
- Florez, Y. (2014). Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios (Tesis de licenciatura). Barquisimeto, Venezuela: Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado".
- Fournies, F. (1999). Técnica de administración del personal. Como instruir para aumentar el rendimiento. México: Mc Graw Hill.
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y (Tesis de maestría). Chile: Universidad de Chile.
- Frutos, B., Ruiz, M. y San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatoria de las dimensiones del compromiso con la organización. *Psicología* 18, 345-366.
- Fuenmayor, L. (1999). Satisfacción y motivación. Maracaibo: Universidad del Zulia.
- Gavilanes, M. (2009). Estudio del nivel de satisfacción laboral basado en el análisis de parámetros de evaluación, para valorar el grado de

compromiso organizacional (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad de la Américas.

Gibson, L. Ivancevich, J y Donnelly, L. (1997). Organización, Conducta, Estructura, Liderazgo. México: MacGrawHill.

Giraldo, S. (2012). Empoderamiento como elemento generador del compromiso organizacional de los empleados de las empresas aseguradoras de la ciudad de Manizales (Tesis de maestría). Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

Guarniz, A. (2014). Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 (Tesis de maestría). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

Guillen, C. y Guil, R. (2000). Psicología del Trabajo para las Relaciones Industriales. México: Haria.

Hackman, J. y Oldham, G. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.

Hackman, J. y Oldham, G. (1980). *Work redesign*. Reading, MA.: Addison Wesley.

Hellriegel, D. y Slocum, W. (2009). *Comportamiento organizacional*. Décimo segunda edición. México: Cengage Learning. Traducido del libro *Organizational Behavior*.

Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento organizacional*. México: International Thomson Editores.

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: Wiley.

- Hodgetts, D. (1999). El supervisor eficiente. México: MC graw Hill.
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). Comportamiento organizacional. Séptima edición. México: McGraw-Hill.
- Katz, D. y Kahn, R. (1986). Psicología social de las organizaciones. México: Trillas.
- Koontz, H. y O'donnell, C. (1998). Dirección y administración de empresas. EEUU: Addison, Wesley Iberoamericana.
- Lemus, F. (1999). Supervisión educativa. México: MC graw Hill.
- Locke, E. (1984). Social Psychology and Organizational. Behavior, M. Gruneberg y T. Wall (eds.), pp. 93-117. New York: John Wiley & Sons.
- Luthans, F. (2008). Comportamiento organizacional. Décimo primera edición. México: McGraw-Hill.
- Marnet, O. (1999). Administración de empresa. México: MC graw Hill.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1, 61-98.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1997). Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia. México: Mc Graw Hill.
- Minaya, M. (2014). El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa nº 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011 (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Newstrom, J. (2010). Comportamiento humano en el trabajo. México: Mc Graw Hill.

- Nolazco, E. (2012). Autopercepción del desempeño docente y satisfacción laboral en una institución educativa pública del Callao (Tesis de maestría). Lima, Perú: USIL.
- Pons, F. y Ramos, J. (2010). Antecedentes del Compromiso Organizacional: relaciones con la estabilidad laboral, la autonomía en el puesto y las prácticas de recursos humanos. RTSS.CEF. 323 329-256.
- Quarstein, V., McAfee, R. y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45 (8), 859-873.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. Octava edición. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Décima edición. México: Pearson educación.
- Rocco, M. (2009). *Satisfacción Laboral y Salario Emocional: Una aproximación Teórica* (Tesis de licenciatura). Chile: Universidad de Chile.
- Rodas, A. (2013). *Relación entre autoestima y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa* (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Rodríguez, P. (1999). *Investigación social*. Madrid: Trotamundo.
- Romero, C. (1999). *Motivación*. Venezuela: Universidad Central de Venezuela.
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao* (Tesis de maestría). Lima, Perú: USIL.
- Schermerhorn, J. (2006). *Management*. Octava edición. New York: John Wiley & Sons.

Smith, C. (1999). Supervisión. México: McGraw Hill.

Soberanes, L. y de la Fuente, A. (2009). El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones. *Revista Internacional la Nueva Gestión Organizacional* 5, (9) 120-127.

Stoner, J. (1999). Administración. Sexta edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción y laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. *Revista Electrónica de Dialogos Educativa*. 07181310.

Villafranca, C. (2010) Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao (Tesis de maestría). Lima, Perú: USIL.

Zamora, P. (2009) Compromisos organizacionales de los Profesores Chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología* (3) 41, 445-460.

APÉNDICES

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Título: Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de Educación Primaria de la Red N° 3 de la UGEL 01, San Juan de Miraflores, 2015						
Autor: Liz Maribel Zegarra Barrientos						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación de la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p> <p>Determinar la relación de la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p> <p>Determinar la relación de la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso institucional de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo de los docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p>	Variable 1: Satisfacción laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango
			Satisfacción con la organización	Institucional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	Insatisfecho Promedio Satisfecho
Satisfacción con las relaciones humanas	Actitud de directivos	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.				
Satisfacción con la producción de bienes y servicios	Situación económica	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.				
Satisfacción con el control y supervisión	Contribución Compromiso laboral	23, 24 25, 26, 27, 28, 29.				
Satisfacción con la promoción y remuneración	Evaluación del personal	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.				
Variable 2: Compromiso institucional						
Dimensiones	Indicadores	Items	Nivel/rango			
Compromiso afectivo	Satisfacción por permanencia en la institución. Identificación con la problemática de la institución Sentimiento de pertenencia hacia la organización.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.	Bajo Medio Alto			
Compromiso de continuidad	Necesidad y deseo de permanencia en la organización. Reconocimiento por labor realizada. Confianza depositada en la organización.	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.				
Compromiso normativo	Motivación interna y moral para permanecer en la institución. Sentimiento de lealtad hacia la organización. Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la institución.	21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.				

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica,</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo, Correlacional</p> <p>DISEÑO:</p> <p>No experimental:</p> <p>Correlacional y transversal</p> <p>MÉTODO:</p> <p>Hipotético deductivo, con un Enfoque Cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población estará constituida por 92 docentes del I.E.S.T.P. Gilda Ballivian Rosado, San Juan de Miraflores, 2015.</p> <p>TIPO DE MUESTRA:</p> <p>Muestreo no probabilístico.</p>	<p>Variable 1: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre : Cuestionario de Satisfacción laboral Autora : Liz Maribel Zegarra Barrientos Lugar: San Juan de Miraflores, Lima. Duración: Aproximadamente de 30 a 40 minutos Administración: Individual o colectivo Aplicación: Sujetos de 16 a más. Puntuación: Calificación manual o computarizada</p> <hr/> <p>Variable 2: Compromiso institucional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Ficha técnica: Nombre : Cuestionario de Compromiso institucional Autora : Liz Maribel Zegarra Barrientos Lugar : San Juan de Miraflores, Lima. Objetivo : especificar el compromiso institucional Administración: Individual y/o colectiva. Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Tablas y Frecuencias Tablas de Contingencias Figuras de Barras</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Para especificar la correlación de las variables se aplicará Rho de Spearman</p> <p>DE PRUEBA:</p> <p>No paramétrica: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov.</p>

Apéndice B. Instrumento de la V1

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

I. INTRODUCCIÓN

Estimado colega a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre la satisfacción laboral que se mide en su institución educativa. Dicha información es estrictamente anónima, por lo cual solicito responder las preguntas con sinceridad, honestidad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

II. INDICACIONES

Al responder cada uno de los ítems marcará solo una de las alternativas propuestas.

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

Nº	SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN	1	2	3	4	5
1.	La institución cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.					
2.	Los directivos de la institución manejan adecuadamente las negociaciones con sus docentes en aspectos laborales.					
3.	La institución brinda seguridad en el empleo.					
4.	Reconocen los directivos de la institución el tipo de participación que usted realiza a través de su desempeño en la consecución de las metas institucionales.					
5.	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus docentes.					
6.	Los cargos directivos se otorgan a los más capaces.					
7.	Cumple la institución puntualmente con otorgar los diferentes beneficios otorgados por el gobierno.					
8.	Los directivos se identifican activamente con la misión y visión de la institución.					
	SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES HUMANAS	1	2	3	4	5
9.	Se respira un trato de igualdad y justicia en la institución.					
10.	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los demás.					
11.	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de labores.					
12.	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeñan cuando asumen alguna coordinación o cargo.					
13.	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la institución.					
14.	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la institución.					

15.	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.					
	SATISFACCIÓN CON LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS	1	2	3	4	5
16.	Considera que las metas y tasas de producción exigidos por la institución son adecuados.					
17.	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida.					
18.	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas.					
19.	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.					
20.	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasas de producción exigida.					
21.	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de los objetivos.					
22.	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.					
	SATISFACCIÓN CON EL CONTROL Y SUPERVISIÓN	1	2	3	4	5
23.	Le mortifica que le estén comprobando y verificando continuamente sus actividades.					
24.	Está consciente que el control y supervisión de las actividades es parte de la política organizacional.					
25.	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.					
26.	Observa que solo controla minuciosamente a determinados trabajadores.					
27.	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral.					
28.	La fiscalización a que es sometido usted en el trabajo le genera tensión emocional.					
29.	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de la política de la institución.					
	SATISFACCIÓN CON LA PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN	1	2	3	4	5
30.	El salario que recibo corresponde a la tasa de producción exigida por la institución.					
31.	Todos los docentes tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la institución.					
32.	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución.					
33.	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de formación que la institución ofrece.					
34.	Los refrigerios, horas extras y pluses que ofrece la institución son accesibles solo a determinados docentes.					
35.	El trabajo extra es recompensado de alguna forma por la institución.					
36.	Hay personas en la institución que son promocionados y/o ganan más que muchos, sin que estos cuenten con las competencias que en el papel se exige para ello.					

Apéndice C. Instrumento de la V2

CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL

I. INTRODUCCIÓN

Estimado colega a continuación leerá un cuestionario que tiene por objetivo conocer su opinión sobre el compromiso institucional que se mide en su institución educativa. Dicha información es estrictamente anónima, por lo cual solicito responder las preguntas con sinceridad, honestidad y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradecemos anticipadamente su colaboración.

II. INDICACIONES

Al responder cada uno de los ítems marcará solo una de las alternativas propuestas.

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nº	COMPROMISO AFECTIVO	1	2	3	4	5
1.	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.					
2.	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3.	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.					
4.	Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.					
5.	Me siento integrado plenamente en mi institución educativa.					
6.	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
7.	Siento que en mi institución educativa formamos una gran familia.					
8.	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución educativa.					
9.	Me siento altamente identificado con los valores institucionales.					
10.	Llevo con alegría el cargo docente en mi institución.					
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	1	2	3	4	5
11.	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
12.	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
13.	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.					
14.	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.					
15.	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
16.	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta					

	institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
17.	Encuentro en mi quehacer diario retos interesantes que me motivan a seguir mejorando en esta institución educativa.					
18.	Estoy comprometido con la eficiencia en la prestación del servicio educativo.					
19.	Promuevo un espíritu de servicio en mi trabajo para motivar a otros a seguir en mi institución.					
20.	Deseo seguir trabajando en esta institución pues ofrece a la sociedad servicios educativos de calidad.					
	COMPROMISO NORMATIVO	1	2	3	4	5
21.	Siento obligación de permanecer en esta institución educativa.					
22.	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.					
23.	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.					
24.	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.					
25.	No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
26.	Estoy en deuda con mi institución educativa.					
27.	Defiendo mi institución cuando procuran dañar su imagen.					
28.	En la institución procuro evitar o reproducir chismes.					
29.	Creo que las normas institucionales son para cumplirlas.					
30.	Considero que el servicio educativo de mi institución está de acuerdo con las normas y los estándares requeridos en el país.					

Apéndice D. Validez de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN.							
1	La institución cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de la institución manejan adecuadamente las negociaciones con sus docentes en aspectos laborales.	✓		✓		✓		
3	La institución brinda seguridad en el empleo.	✓		✓		✓		
4	Reconocen los directivos de la institución el tipo de participación que usted realiza a través de su desempeño en la consecución de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
5	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus docentes.	✓		✓		✓		
6	Los cargos directivos se otorgan a los más capaces.	✓		✓		✓		
7	Cumple la institución puntualmente con otorgar los diferentes beneficios otorgados por el gobierno.	✓		✓		✓		
8	Los directivos se identifican activamente con la misión y visión de la institución.	✓		✓		✓		
	SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES HUMANAS.							
9	Se respira un trato de igualdad y justicia en la institución.	✓		✓		✓		
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los demás.	✓		✓		✓		
11	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de labores.	✓		✓		✓		
12	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeñan cuando asumen alguna coordinación o cargo.	✓		✓		✓		

13	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la institución.	✓		✓		✓		
14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la institución.	✓		✓		✓		
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.	✓		✓		✓		
16	Considera que las metas y tasas de producción exigidos por la institución son adecuados.	✓		✓		✓		
17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida.	✓		✓		✓		
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas.	✓		✓		✓		
19	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.	✓		✓		✓		
20	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasas de producción exigida.	✓		✓		✓		
21	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓		
22	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.	✓		✓		✓		
	SATISFACCIÓN CON EL CONTROL Y SUPERVISIÓN.	✓		✓		✓		
23	Le mortifica que le estén comprobando y verificando continuamente sus actividades.	✓		✓		✓		
24	Está consciente que el control y supervisión de las actividades es parte de la política organizacional.	✓		✓		✓		
25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.	✓		✓		✓		
26	Observa que solo controla minuciosamente a determinados trabajadores.	✓		✓		✓		

27	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral.	✓		✓		✓	
28	La fiscalización a que es sometido usted en el trabajo le genera tensión emocional.	✓		✓		✓	
29	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de la política de la institución.	✓		✓		✓	
	SATISFACCIÓN CON LA PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN.	✓		✓		✓	
30	El salario que recibo corresponde a la tasa de producción exigida por la institución.	✓		✓		✓	
31	Todos los docentes tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la institución.	✓		✓		✓	
32	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución.	✓		✓		✓	
33	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de formación que la institución ofrece.	✓		✓		✓	
34	Los refrigerios, horas extras y pluses que ofrece la institución son accesibles solo a determinados docentes.	✓		✓		✓	
35	El trabajo extra es recompensado de alguna forma por la institución.	✓		✓		✓	
36	Hay personas en la institución que son promocionados y/o ganan más que muchos, sin que estos cuenten con las competencias que en el papel se exige para ello.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () N° DNI: 06167282

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Mgtr
ALCAS ZAPATA NOEL


Especialidad del validador:

Temático

03 de Septiembre del 2015

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

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


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN.							
1	La institución cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.	✓		✓		✓		
2	Los directivos de la institución manejan adecuadamente las negociaciones con sus docentes en aspectos laborales.	✓		✓		✓		
3	La institución brinda seguridad en el empleo.	✓		✓		✓		
4	Reconocen los directivos de la institución el tipo de participación que usted realiza a través de su desempeño en la consecución de las metas institucionales.	✓		✓		✓		
5	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus docentes.	✓		✓		✓		
6	Los cargos directivos se otorgan a los más capaces.	✓		✓		✓		
7	Cumple la institución puntualmente con otorgar los diferentes beneficios otorgados por el gobierno.	✓		✓		✓		
8	Los directivos se identifican activamente con la misión y visión de la institución.	✓		✓		✓		
	SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES HUMANAS.							
9	Se respira un trato de igualdad y justicia en la institución.	✓		✓		✓		
10	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los demás.	✓		✓		✓		
11	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de labores.	✓		✓		✓		
12	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeñan cuando asumen alguna coordinación o cargo.	✓		✓		✓		

13	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la institución.	✓		✓		✓	
14	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la institución.	✓		✓		✓	
15	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.	✓		✓		✓	
16	Considera que las metas y tasas de producción exigidos por la institución son adecuados.	✓		✓		✓	
17	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida.	✓		✓		✓	
18	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas.	✓		✓		✓	
19	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo.	✓		✓		✓	
20	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasas de producción exigida.	✓		✓		✓	
21	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de los objetivos.	✓		✓		✓	
22	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.	✓		✓		✓	
	SATISFACCIÓN CON EL CONTROL Y SUPERVISIÓN.						
23	Le mortifica que le estén comprobando y verificando continuamente sus actividades.	✓		✓		✓	
24	Está consciente que el control y supervisión de las actividades es parte de la política organizacional.	✓		✓		✓	
25	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.	✓		✓		✓	
26	Observa que solo controla minuciosamente a determinados trabajadores.	✓		✓		✓	

27	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presión laboral.	✓		✓		✓	
28	La fiscalización a que es sometido usted en el trabajo le genera tensión emocional.	✓		✓		✓	
29	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de la política de la institución.	✓		✓		✓	
SATISFACCIÓN CON LA PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN.						-	
30	El salario que recibo corresponde a la tasa de producción exigida por la institución.	✓		✓		✓	
31	Todos los docentes tienen las mismas posibilidades para someterse al sistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la institución.	✓		✓		✓	
32	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitaria en la institución.	✓		✓		✓	
33	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de formación que la institución ofrece.	✓		✓		✓	
34	Los refrigerios, horas extras y pluses que ofrece la institución son accesibles solo a determinados docentes.	✓		✓		✓	
35	El trabajo extra es recompensado de alguna forma por la institución.	✓		✓		✓	
36	Hay personas en la institución que son promocionados y/o ganan más que muchos, sin que estos cuenten con las competencias que en el papel se exige para ello.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable () N° DNI: 10720025

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Morillo Flores John

Especialidad del validador:

Metodólogo

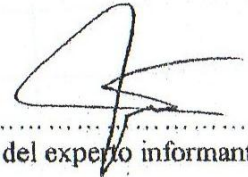
17 de Octubre del 2015

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

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


Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	COMPROMISO AFECTIVO							
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	✓		✓		✓		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
7	Siento que en mi institución educativa formamos una gran familia.	✓		✓		✓		
8	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Me siento altamente identificado con los valores institucionales.	✓		✓		✓		
10	Llevo con alegría el cargo docente en mi institución.	✓		✓		✓		
	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	✓		✓		✓		
11	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
12	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	✓		✓		✓		
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.	✓		✓		✓		

15	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓	
16	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓		✓		✓	
17	Encuentro en mi quehacer diario retos interesantes que me motivan a seguir mejorando en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
18	Estoy comprometido con la eficiencia en la prestación del servicio educativo.	✓		✓		✓	
19	Promuevo un espíritu de servicio en mi trabajo para motivar a otros a seguir en mi institución.	✓		✓		✓	
20	Deseo seguir trabajando en esta institución pues ofrece a la sociedad servicios educativos de calidad.	✓		✓		✓	
	COMPROMISO NORMATIVO	✓		✓		✓	
21	Siento obligación de permanecer en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
22	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	✓		✓		✓	
23	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.	✓		✓		✓	
24	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	✓		✓		✓	
25	No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓	
26	Estoy en deuda con mi institución educativa.	✓		✓		✓	
27	Defiendo mi institución cuando procuran dañar su imagen.	✓		✓		✓	
28	En la institución procuro evitar o reproducir chismes.	✓		✓		✓	
29	Creo que las normas institucionales son para cumplirlas.	✓		✓		✓	
30	Considero que el servicio educativo de mi institución está de acuerdo con las normas y los estándares requeridos en el país.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () N° DNI: 06167282

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.:

ALCAZ ZAPATA NOEL

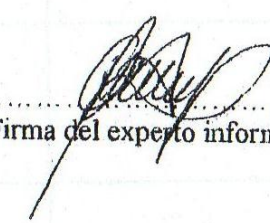
Especialidad del validador:

Temático

03 de septiembre del 2015

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

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



 Firma del experto informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO INSTITUCIONAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISO AFECTIVO								
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	✓		✓		✓		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi Institución Educativa.	✓		✓		✓		
4	Me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	✓		✓		✓		
5	Me siento integrado plenamente en mi institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	✓		✓		✓		
7	Siento que en mi institución educativa formamos una gran familia.	✓		✓		✓		
8	Estoy orgulloso de trabajar en esta institución educativa.	✓		✓		✓		
9	Me siento altamente identificado con los valores institucionales.	✓		✓		✓		
10	Llevo con alegría el cargo docente en mi institución.	✓		✓		✓		
COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
11	Hoy permanecer en esta institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	✓		✓		✓		
12	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	✓		✓		✓		
13	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	✓		✓		✓		
14	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.	✓		✓		✓		

15	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	✓		✓		✓	
16	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	✓		✓		✓	
17	Encuentro en mi quehacer diario retos interesantes que me motivan a seguir mejorando en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
18	Estoy comprometido con la eficiencia en la prestación del servicio educativo.	✓		✓		✓	
19	Promuevo un espíritu de servicio en mi trabajo para motivar a otros a seguir en mi institución.	✓		✓		✓	
20	Deseo seguir trabajando en esta institución pues ofrece a la sociedad servicios educativos de calidad.	✓		✓		✓	
	COMPROMISO NORMATIVO						
21	Siento obligación de permanecer en esta institución educativa.	✓		✓		✓	
22	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	✓		✓		✓	
23	Me sentiría culpable si dejara mi Institución Educativa ahora.	✓		✓		✓	
24	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	✓		✓		✓	
25	No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	✓		✓		✓	
26	Estoy en deuda con mi institución educativa.	✓		✓		✓	
27	Defiendo mi institución cuando procuran dañar su imagen.	✓		✓		✓	
28	En la institución procuro evitar o reproducir chismes.	✓		✓		✓	
29	Creo que las normas institucionales son para cumplirlas.	✓		✓		✓	
30	Considero que el servicio educativo de mi institución está de acuerdo con las normas y los estándares requeridos en el país.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable () N° DNI: 10720025

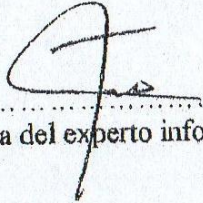
Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: Morillo Flores John

Especialidad del validador: Metodólogo

17 de Octubre del 2015

- ¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o Dimensión específica del constructo.
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es Conciso, exacto y directo.

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


 Firma del experto informante

Apéndice E. Base de datos de la V1 Satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	D	1	1	1	1	1	1	D	1	1	1	1	2	2	2	D	2	2	2	2	2	2	2	D	3	3	3	3	3	3	3	D	TOTA	
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	9	0	1	2	3	4	5	2	6	7	8	9	0	1	2	3	3	4	5	6	7	8	9	4	0	1	2	3	4	5	6	5	L
1	4	4	4	4	3	3	2	2	26	2	3	2	2	2	2	5	18	3	2	3	2	2	3	4	19	2	5	2	3	1	3	5	21	3	2	2	2	1	1	3	14	98
2	3	3	3	2	2	2	3	2	20	2	2	2	3	3	2	2	16	2	2	3	3	3	2	3	18	3	2	3	2	2	2	2	16	3	2	2	2	3	3	3	18	88
3	3	3	2	3	2	2	2	3	20	3	4	3	4	3	3	4	24	2	2	3	4	3	4	4	22	2	2	3	4	3	3	3	20	3	2	3	3	4	2	3	20	106
4	2	1	3	3	2	3	2	2	18	1	2	3	3	3	1	3	16	2	2	3	4	2	3	4	20	1	5	2	2	4	1	1	16	2	3	4	2	4	1	4	20	90
5	4	4	5	4	5	4	4	5	35	5	5	1	5	5	4	5	30	4	4	5	4	4	4	4	29	1	5	4	1	1	1	5	18	4	5	5	5	1	4	1	25	137
6	3	2	4	1	3	1	2	1	17	1	3	4	4	2	1	3	18	2	2	4	4	3	3	4	22	2	4	1	4	4	2	3	20	3	2	2	4	2	1	4	18	95
7	4	4	3	3	4	3	4	4	29	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	3	4	3	4	25	4	5	5	5	4	3	3	29	3	3	4	3	4	4	4	25	135
8	3	3	4	4	2	3	2	3	24	4	3	3	4	3	2	5	24	3	2	3	5	3	3	3	22	2	2	3	3	1	1	3	15	1	3	1	1	1	1	3	11	96
9	3	2	3	2	2	1	2	2	17	3	3	2	2	3	2	4	19	4	3	3	4	3	3	4	24	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	2	2	4	2	4	21	107
10	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4	3	3	3	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	4	27	2	5	4	2	1	1	4	19	3	3	4	5	1	4	3	23	129
11	5	3	4	2	3	2	3	1	23	1	3	3	4	1	1	3	16	4	1	4	4	2	2	4	21	1	5	4	3	3	3	2	21	1	5	2	2	1	1	5	17	98
12	3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	3	4	4	4	4	4	27	3	4	3	5	4	4	4	27	4	5	4	3	5	4	4	29	5	4	4	4	4	4	5	30	142
13	3	4	4	4	4	4	4	5	32	4	5	2	3	4	3	4	25	3	3	4	4	3	4	4	25	3	4	3	3	3	3	3	22	2	1	3	3	2	3	2	16	120
14	5	5	4	5	5	3	3	5	35	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	34	1	5	3	1	1	1	5	17	1	5	3	5	5	2	3	24	145
15	3	4	4	3	4	3	5	3	29	5	5	5	4	5	5	4	33	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	3	4	26	3	4	4	3	4	4	4	26	141
16	2	3	3	1	1	1	1	1	13	1	3	3	4	1	1	5	18	4	3	4	4	3	4	3	25	1	5	1	4	1	1	4	17	4	1	1	2	4	1	3	16	89
17	3	3	2	1	3	2	3	3	20	2	5	5	1	3	2	5	23	3	4	5	1	2	3	4	22	1	4	2	3	2	1	4	17	5	1	1	2	1	1	1	12	94
18	3	3	2	2	2	3	2	2	19	3	5	3	4	2	1	4	22	3	2	4	4	4	1	3	21	3	5	1	3	3	2	5	22	5	2	3	3	2	1	3	19	103
19	3	3	2	2	1	1	3	2	17	3	3	3	3	4	2	4	22	2	2	3	4	2	2	3	18	3	4	4	4	3	3	2	23	2	3	3	2	2	1	2	15	95
20	3	4	3	4	4	4	4	3	29	4	5	5	5	5	5	4	33	4	4	5	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	3	3	4	3	25	143
21	4	3	3	3	3	3	4	3	26	3	5	1	5	3	3	5	25	3	3	5	5	3	2	5	26	3	5	3	1	1	1	4	18	1	2	2	4	5	1	3	18	113
22	1	1	2	2	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	3	3	19	2	3	3	4	3	2	3	20	3	4	4	2	4	2	3	22	4	1	1	3	3	1	1	14	92
23	5	1	2	5	1	1	5	4	24	2	5	3	5	5	4	3	27	3	1	3	4	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	111
24	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	4	4	4	24	135
25	3	4	4	4	3	4	4	3	29	4	5	4	4	3	3	4	27	3	3	4	4	4	4	4	26	3	4	4	5	4	4	4	28	4	4	4	4	4	5	5	30	140

26	2	2	3	3	3	2	3	3	21	3	5	3	5	3	2	5	26	3	2	4	5	3	4	5	26	1	5	3	3	1	1	5	19	3	3	3	5	3	3	3	23	115
27	3	2	1	1	1	1	3	1	13	1	5	3	5	1	1	3	19	1	1	2	5	1	3	3	16	3	5	1	5	5	4	5	28	3	5	5	5	5	5	5	33	109
28	2	1	1	1	2	1	2	1	11	1	2	3	4	2	2	5	19	1	2	4	4	1	4	5	21	1	5	4	5	5	1	4	25	1	1	1	1	5	5	5	19	95
29	2	2	3	1	2	2	2	2	16	2	4	4	3	3	2	4	22	2	3	2	3	2	2	3	17	2	2	3	2	3	3	3	18	2	2	3	4	3	3	3	20	93
30	4	3	3	3	3	2	3	3	24	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	2	4	3	3	4	23	2	3	2	2	3	1	3	16	108
31	2	5	3	1	3	3	3	5	25	3	3	4	4	4	5	5	28	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	3	3	1	1	20	118
32	3	2	3	3	2	2	2	2	19	2	2	3	3	3	2	2	17	2	3	3	3	2	2	1	16	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	2	2	9	68
33	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	5	5	30	5	5	4	4	4	5	5	32	5	5	5	5	5	5	5	35	4	4	5	5	4	4	4	30	161
34	2	2	2	2	2	4	4	4	22	4	4	3	3	3	4	4	25	3	3	3	2	2	3	4	20	4	4	4	4	4	3	3	26	3	4	5	5	5	5	5	32	125
35	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	3	3	3	25	5	5	5	4	4	4	5	32	140
36	3	2	4	4	4	3	3	4	27	4	3	4	4	4	4	3	26	3	2	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	4	4	4	3	3	23	116
37	3	3	3	3	4	4	3	3	26	3	3	4	4	4	3	3	24	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	3	3	4	25	3	3	2	2	2	4	4	20	116
38	4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	3	4	4	26	2	2	3	2	2	3	3	17	3	2	2	2	4	4	4	21	3	3	3	3	3	4	4	23	118
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	4	4	3	3	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	3	3	3	24	113
40	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	3	5	5	5	5	31	4	4	5	5	5	5	4	32	3	3	3	4	4	4	5	26	141
41	3	2	2	1	1	2	3	2	16	1	2	2	3	3	2	3	16	1	1	2	2	1	2	3	12	3	2	2	3	3	2	3	18	2	3	3	2	2	3	2	17	79
42	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3	3	2	3	4	3	4	22	3	4	3	4	3	2	4	23	3	4	3	3	4	3	2	22	2	3	2	3	2	2	2	16	110
43	3	2	3	2	3	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	3	3	3	19	3	3	2	3	3	2	3	19	3	3	2	3	3	3	2	19	99
44	3	2	3	3	3	3	3	4	24	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	3	4	3	3	23	4	3	3	3	4	3	2	22	2	3	2	2	3	2	3	17	109
45	4	4	3	3	3	3	2	2	24	2	3	2	3	2	2	4	18	3	2	3	2	2	3	4	19	2	5	2	3	1	3	5	21	3	2	2	2	1	1	3	14	96
46	3	3	3	2	2	3	3	3	22	2	2	3	3	3	2	2	17	2	2	3	3	3	2	3	18	3	3	3	3	2	2	2	18	3	3	2	2	3	2	3	18	93
47	3	3	2	3	2	2	2	3	20	3	4	3	4	3	3	4	24	2	2	3	4	3	4	4	22	2	2	3	4	3	3	3	20	3	2	3	3	4	2	3	20	106
48	2	1	3	3	2	3	2	2	18	1	2	3	3	3	1	3	16	2	2	3	4	2	3	4	20	1	5	2	2	4	1	1	16	2	3	4	2	4	1	4	20	90
49	4	4	5	4	3	4	3	3	30	5	5	4	5	5	4	5	33	4	4	5	4	4	4	4	29	4	5	4	4	4	4	5	30	4	5	5	5	4	4	1	28	150
50	3	2	4	3	3	1	4	3	23	3	3	4	4	2	1	4	21	2	2	4	4	3	2	4	21	2	4	1	4	4	2	3	20	3	2	2	4	2	1	4	18	103
51	2	3	3	3	2	3	2	2	20	3	1	3	3	3	3	3	19	2	3	2	3	2	3	4	19	1	5	2	2	4	1	1	16	2	3	4	2	4	1	4	20	94
52	3	3	4	4	2	3	2	3	24	4	3	3	4	3	2	5	24	3	2	3	5	3	3	3	22	2	2	3	3	1	1	3	15	1	3	1	1	2	1	3	12	97
53	3	2	3	2	2	1	3	2	18	3	3	2	2	3	3	4	20	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	4	4	3	4	25	3	4	2	2	4	2	4	21	107
54	5	4	5	4	4	4	4	5	35	4	3	3	3	3	4	3	23	4	3	3	4	3	4	4	25	4	5	4	2	4	4	4	27	3	3	4	5	4	4	4	27	137

55	4	3	4	2	3	2	3	1	22	1	3	3	4	1	1	3	16	4	1	4	4	2	2	4	21	1	5	4	3	3	3	2	21	1	5	2	2	3	3	5	21	101
56	3	4	4	3	4	4	4	3	29	4	4	4	4	4	3	3	26	3	2	3	5	4	2	4	23	4	5	4	3	5	4	4	29	5	4	4	4	4	4	5	30	137
57	3	4	4	4	4	4	4	5	32	4	5	2	3	4	3	4	25	3	3	4	4	3	4	4	25	3	4	3	3	3	3	3	22	2	1	3	3	2	3	2	16	120
58	2	2	4	5	5	3	3	5	29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	34	1	5	3	1	1	1	5	17	1	5	3	5	5	2	3	24	139
59	3	4	4	3	4	3	5	3	29	5	5	5	4	5	5	4	33	3	4	4	4	4	4	4	27	4	2	3	4	4	3	4	24	3	4	4	3	4	4	4	26	139
60	2	3	3	1	2	2	2	1	16	1	3	3	4	1	1	5	18	4	3	4	4	3	4	3	25	1	5	1	4	1	1	4	17	4	1	1	2	4	1	3	16	92
61	3	3	2	1	3	2	3	3	20	2	5	5	1	3	2	5	23	3	4	5	1	2	3	4	22	1	4	2	3	2	1	4	17	5	1	2	2	1	2	1	14	96
62	3	3	2	2	2	3	2	2	19	3	5	3	4	2	2	4	23	3	2	4	4	4	1	3	21	3	5	1	3	3	2	5	22	5	2	3	3	2	1	3	19	104
63	3	3	4	2	1	1	3	2	19	3	3	3	3	4	2	4	22	2	2	3	4	2	2	3	18	3	4	4	2	3	3	2	21	2	3	3	2	2	1	2	15	95
64	3	4	3	4	4	4	4	4	30	3	4	4	4	3	3	4	25	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	3	4	3	26	135
65	4	3	3	3	3	3	4	3	26	3	5	1	5	3	3	5	25	3	3	5	5	3	2	5	26	3	5	3	1	1	1	4	18	1	2	2	4	5	1	3	18	113
66	1	1	2	2	2	3	3	3	17	2	3	3	3	2	3	3	19	2	3	3	4	3	2	3	20	3	4	4	2	4	2	3	22	4	1	1	3	3	1	1	14	92
67	5	1	2	5	1	1	5	4	24	2	5	3	5	2	4	3	24	3	1	3	4	3	3	3	20	2	3	3	3	2	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	21	108
68	4	4	4	4	3	3	4	4	30	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	3	3	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	3	3	3	3	4	4	4	24	135
69	3	1	2	1	3	1	4	3	18	2	5	1	1	3	3	1	16	3	3	2	2	2	3	2	17	3	2	1	5	4	2	3	20	2	2	2	2	4	2	4	18	89
70	2	2	3	3	3	2	3	3	21	3	5	3	5	3	2	5	26	3	2	4	5	3	4	5	26	1	5	3	3	1	1	5	19	3	3	3	5	3	3	3	23	115
71	3	2	1	1	1	1	3	1	13	1	5	3	5	1	1	3	19	1	1	2	5	1	3	3	16	3	5	1	5	5	4	5	28	3	5	5	5	5	5	5	33	109
72	2	1	2	1	2	1	2	1	12	1	2	3	4	2	2	5	19	1	2	4	4	1	4	5	21	1	5	4	5	5	1	4	25	1	1	1	1	5	5	5	19	96
73	2	2	3	1	2	2	3	2	17	3	4	4	3	3	2	4	23	2	3	2	2	2	2	3	16	2	2	3	2	3	3	3	18	2	3	3	4	3	3	3	21	95
74	4	3	3	3	3	2	3	2	23	2	3	3	3	4	4	4	23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	2	4	3	3	4	23	2	3	2	2	3	1	3	16	106
75	2	5	3	1	3	3	3	5	25	3	3	4	4	4	5	5	28	3	3	3	3	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	4	3	3	1	1	20	118
76	3	2	3	3	2	2	2	2	19	2	2	2	3	3	2	2	16	2	3	3	3	2	2	1	16	1	2	3	1	2	1	2	12	1	3	1	3	3	2	2	15	78
77	4	4	5	5	4	4	4	4	34	3	3	3	3	3	3	3	21	2	3	3	3	4	3	5	23	5	5	4	3	4	3	5	29	4	4	4	5	4	2	2	25	132
78	5	5	5	5	5	4	4	4	37	4	4	5	5	5	4	4	31	3	3	3	5	5	3	4	26	4	4	5	4	5	3	3	28	3	4	5	5	5	5	5	32	154
79	5	5	3	3	3	3	3	3	28	3	5	5	5	4	4	4	30	3	3	5	5	5	4	4	29	4	4	4	4	5	5	5	31	5	5	4	4	4	4	3	29	147
80	3	2	4	4	4	3	3	4	27	4	3	4	4	4	4	3	26	3	2	3	3	3	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	21	3	2	4	4	4	3	3	23	116
81	3	3	3	3	4	4	3	3	26	3	3	4	4	4	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	20	3	4	3	4	3	3	4	24	3	3	2	2	2	4	4	20	114
82	4	3	4	4	4	3	3	3	28	3	4	3	4	3	4	4	25	2	2	3	2	2	2	3	16	3	2	2	3	4	4	4	22	3	3	3	3	3	4	4	23	114
83	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	4	4	3	3	4	3	23	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	21	4	4	3	4	3	3	3	24	113

84	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	3	3	4	4	4	4	25	4	4	3	5	5	5	5	31	4	4	5	5	5	5	4	32	3	3	3	4	4	4	5	26	141
85	1	1	2	2	3	2	3	2	16	1	1	2	3	3	2	3	15	2	3	2	2	1	2	3	15	1	2	2	1	1	2	3	12	2	3	3	2	2	3	2	17	75
86	3	4	3	4	4	3	3	3	27	3	3	2	3	4	3	4	22	3	4	3	4	3	2	4	23	3	4	3	3	4	3	2	22	2	3	2	3	2	2	2	16	110
87	3	2	3	2	3	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	3	20	3	2	3	2	2	3	3	18	3	3	2	3	3	2	3	19	3	3	2	3	3	3	2	19	98
88	3	2	3	3	3	4	3	4	25	3	4	3	3	3	4	3	23	3	4	3	2	4	3	3	22	4	3	3	3	4	3	2	22	2	3	2	2	3	2	3	17	109
89	4	4	4	4	3	3	2	2	26	2	3	2	2	2	2	5	18	3	2	3	2	2	3	4	19	2	5	2	3	1	3	5	21	3	2	2	2	1	1	3	14	98
90	3	3	3	2	2	4	4	3	24	4	3	4	3	3	2	2	21	2	2	3	3	3	2	3	18	3	2	3	2	2	2	2	16	1	2	2	2	3	1	3	14	93
91	3	3	2	3	2	2	2	3	20	3	4	3	4	3	3	4	24	2	2	3	4	3	4	4	22	2	2	3	4	3	3	3	20	3	2	3	3	4	2	3	20	106
92	2	1	3	3	2	3	2	2	18	1	2	3	3	3	1	3	16	2	2	3	4	2	3	4	20	1	5	2	2	4	1	1	16	2	3	4	2	4	1	4	20	90

Apéndice F. Base de datos de la V2 Compromiso institucional

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	D1	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	D2	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	D3	TOTAL
1	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	35	2	3	4	2	4	4	2	3	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	38	105
2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	31	3	4	4	4	3	3	2	4	5	2	34	100
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	34	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36	1	4	3	4	4	4	2	3	4	2	31	101
4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	33	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	33	102
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	140
6	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	33	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	30	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	35	98
7	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	36	5	5	3	4	5	4	4	5	5	5	45	121
8	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	33	1	1	1	4	1	3	5	5	5	3	29	108
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32	3	3	3	1	5	4	3	3	4	3	32	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	36	100
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	2	2	2	3	2	2	4	4	4	3	28	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	47	124
11	3	3	1	1	4	3	4	4	3	5	31	4	2	3	1	3	1	5	4	3	3	29	2	2	3	4	3	1	4	5	5	4	33	93
12	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	44	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	42	3	4	5	5	2	4	5	4	5	4	41	127
13	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	33	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	34	2	2	2	5	5	2	5	5	4	4	36	103
14	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	1	3	3	5	5	5	5	42	1	5	5	5	5	1	5	5	5	5	42	129
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47	137
16	4	4	4	4	4	4	2	4	1	5	36	4	2	2	2	4	2	4	4	4	3	31	2	2	4	4	2	2	4	5	5	1	31	98
17	3	3	3	2	4	5	3	4	3	3	33	3	2	1	1	2	3	2	5	3	3	25	2	3	1	4	4	1	4	5	1	3	28	86
18	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	32	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33	4	4	3	4	2	1	4	4	4	3	33	98
19	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	30	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90
20	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	46	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	140
21	2	3	2	2	2	2	2	3	4	4	26	4	3	2	1	4	2	2	5	4	4	31	2	2	2	3	2	2	3	5	5	4	30	87
22	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	23	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	29	2	3	2	3	3	2	4	1	4	3	27	79
23	3	2	3	4	5	1	3	3	2	5	31	3	1	3	5	3	1	5	5	5	5	36	5	3	3	3	3	3	3	3	1	3	30	97
24	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	37	3	4	4	1	3	2	5	4	4	4	34	4	4	3	4	1	2	1	4	4	4	31	102
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	116

26	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	31	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	35	94
27	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	25	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	31	89
28	1	2	3	1	4	3	1	3	3	4	25	3	3	2	1	5	2	3	5	4	2	30	4	2	1	1	1	1	3	5	4	2	24	79
29	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	27	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	32	88
30	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	32	1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	32	99
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	5	5	5	2	2	36	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	112
32	1	1	3	3	3	3	3	2	3	3	25	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	64
33	1	3	3	4	5	5	5	3	3	3	35	2	3	3	3	3	3	5	5	5	5	37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	113
34	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	112
35	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4	38	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	119
36	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	32	101
37	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	103
38	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	23	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	28	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35	86
39	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	34	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33	100
40	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	41	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	42	121
41	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	23	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	25	70
42	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	28	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	26	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	79
43	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	27	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	26	2	3	2	3	3	4	3	2	2	27	80	
44	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	24	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	24	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	26	74
45	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	35	2	3	4	2	4	4	2	3	4	4	32	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	38	105
46	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	31	3	4	4	4	3	3	2	4	5	2	34	100
47	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	27	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34	2	4	3	4	4	4	2	3	4	2	32	93
48	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	34	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	35	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	37	106
49	5	4	4	4	4	5	3	5	3	3	40	5	5	5	2	4	4	3	3	3	5	39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	128
50	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	37	3	3	3	2	2	2	3	4	4	4	30	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	35	102
51	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	2	3	3	4	4	4	5	36	2	1	3	4	2	4	4	5	5	5	35	111
52	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	34	2	1	1	4	1	3	5	5	5	3	30	96
53	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	32	3	3	3	1	5	4	3	3	4	3	32	3	4	3	4	3	3	3	5	4	4	36	100
54	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	4	4	3	4	2	4	4	4	5	39	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	43	131

55	3	3	1	1	4	3	4	4	3	5	31	4	2	3	1	3	1	5	4	3	3	29	2	2	3	4	3	1	4	5	5	4	33	93
56	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	44	3	5	4	4	5	5	3	3	5	5	42	3	4	5	5	2	4	5	4	5	4	41	127
57	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	34	2	2	2	5	3	2	5	5	4	4	34	100
58	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	1	3	3	5	3	5	3	38	1	5	3	4	3	1	5	5	5	5	37	120
59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	47	137
60	4	4	4	4	4	4	2	4	1	5	36	1	2	2	2	1	2	1	1	1	3	16	2	2	4	4	2	2	4	5	5	1	31	83
61	3	3	3	2	4	5	3	4	3	3	33	3	2	1	1	2	1	2	1	3	3	19	2	3	1	4	4	1	4	5	1	3	28	80
62	3	2	3	4	4	4	3	3	2	4	32	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22	4	4	3	4	2	1	4	4	4	3	33	87
63	2	3	3	4	3	3	3	2	3	4	30	3	2	2	1	1	2	2	2	2	1	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	78
64	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	46	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48	140
65	2	3	2	2	2	2	3	4	4	4	26	4	3	2	1	4	2	2	5	4	4	31	2	2	2	3	2	2	3	5	5	4	30	87
66	3	4	2	2	2	2	3	4	3	4	29	3	3	3	1	3	2	3	3	4	4	29	2	3	2	3	3	2	4	1	4	3	27	85
67	3	2	3	4	5	1	3	3	2	5	31	3	2	3	5	3	1	3	3	3	3	29	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	30	90
68	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	37	3	4	4	1	3	2	5	4	4	4	34	4	4	3	4	1	2	1	4	4	4	31	102
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	112
70	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	29	4	3	3	3	4	4	4	4	5	3	37	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	35	101
71	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34	3	3	3	4	4	3	4	5	5	3	37	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	31	102
72	1	2	3	1	4	3	1	3	3	4	25	3	3	5	5	5	2	3	5	4	2	37	4	2	1	1	1	1	3	5	4	2	24	86
73	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	27	1	4	3	4	4	4	3	3	3	3	32	88
74	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	35	2	4	3	3	3	2	4	4	3	4	32	1	4	3	4	4	3	3	3	3	4	32	99
75	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	29	3	3	3	4	4	5	5	5	2	2	36	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	101
76	1	1	3	3	3	3	3	3	4	4	28	4	4	3	2	1	1	1	1	1	1	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	67
77	1	3	3	4	5	5	5	3	3	3	35	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	32	96
78	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	42	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	128
79	2	3	3	3	5	5	5	4	4	4	38	5	4	3	3	3	3	3	3	5	5	37	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44	119
80	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	36	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	32	101
81	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	33	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	103
82	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	23	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	28	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	35	86
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	33	103

84	2	3	4	4	4	4	4	4	4	5	38	4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	41	4	4	3	3	3	5	5	5	5	4	41	120
85	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	23	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	25	70
86	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	28	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	26	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	24	78
87	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	27	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	26	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	27	80
88	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	24	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	24	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	26	74
89	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	35	2	3	4	2	4	4	2	3	4	3	31	3	3	4	4	4	3	4	4	5	2	36	102
90	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	35	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	31	3	4	4	4	3	3	2	4	5	2	34	100
91	4	3	3	4	3	3	2	2	2	2	28	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36	1	3	3	4	3	4	2	3	4	2	29	93
92	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	2	2	4	3	4	3	4	34	4	3	4	4	4	2	4	4	5	2	36	109