



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los
Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico
Público del Distrito de Chalhuanhuacho, Provincia de
Cotabambas, Región Apurímac, año 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Br. Huamancolí Ramos, Feliciano Santa Cruz

ASESOR:

Dr. Enríquez Romero, Hugo

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERU – 2018

PAGINA DEL JURADO

Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
Presidente

Dr. José Félix Pazos Miranda
Secretario

Dr. Hugo Enríquez Romero
Vocal

DEDICATORIA

Al ser supremo, a la fuerza divina que orientaron mis pasos en mi consolidación como profesional; a mi familia: mi esposa Catalina, mis hijas Kattía Magaly, María Cristina; a mi difunto padre Feliciano, mi madre María y a mí tía Carmen, que fueron mi motor y motivo. A ellos mis agradecimientos profundos y eternos.

Feliciano Santa Cruz, Huamancolí Ramos

AGRADECIMIENTO

Al fundador, al Rector de la Universidad Cesar Vallejo, al personal docente y administrativo, a la Coordinación en la Escuela de Post Grado sede Cusco y al asesor de Tesis doctor: Hugo Enríquez Romero, al concedernos la viabilidad de realizarnos como profesionales en la maestría de Gestión Pública.

Feliciano Santa Cruz, Huamancolí Ramos

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En acatamiento de las normas establecidas por el Reglamentos de Grados y Títulos de la Universidad “César Vallejo” de Trujillo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública, es dable dirigirme a ustedes con la finalidad de dar a conocer la tesis titulada “SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO, PROVINCIA DE COTABAMBAS, REGIÓN APURIMAC AÑO 2018” Determinando, ¿De qué manera la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes se relacionan y contribuyen a la calidad educativa, y al desarrollo institucional en el cumplimiento de los objetivos del IESTP CHALHUAHUACHO; para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos establecidos.

Feliciano Santa Cruz, Huamancolí Ramos

AUTOR

INDICE

PÁGINAS PRELIMINARES

Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de Autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	XI
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad problemática	13
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema.....	27
1.5 Justificación del estudio... ..	28
1.6 Hipótesis.....	28
1.7 Objetivos.....	29
II. MÉTODO	30
2.1 Diseño de Investigación.....	30
2.2 Variables, operacionalización.....	30
2.3 Población y Muestra.....	35
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	35
2.5 Métodos de análisis de datos.....	36
2.6 Aspectos éticos.....	36
III. RESULTADOS	37
IV. DISCUSIÓN	61
V. CONCLUSIONES	63
VI. RECOMENDACIONES	64
VII. REFERENCIAS	65
 ANEXOS	 67
✓ -Instrumentos	

- ✓ -Validez de los instrumentos
- ✓ -Matriz de consistencia
- ✓ -Otras evidencias

RESUMEN

La presente investigación titulado “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Chalhuanahuacho, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac Año 2018”. plantea como objetivo central determinar ¿De qué manera la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes, se relacionan y contribuyen a la calidad educativa, al desarrollo institucional y el cumplimiento de los objetivos del IESTP?.

El tipo de investigación es básico, corresponde al descriptivo y el diseño a una investigación correlacional no experimental, descriptivo correlacional, y la metodología es la cuantitativa, siendo de corte transversal o transeccional correlacional, habiéndose medido cada una de las variables relacionándolas significativamente, las mismas que se expresan en las hipótesis sometidas a pruebas. En el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, se ha determinado que existe relación significativa entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en el Instituto De Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhuanahuacho, por lo que se afirma la hipótesis general. Así mismo, según en el proceso de hipótesis general en lo que respecta a la prueba estadística del Chi cuadrado para medir la independencia y Tau-b de Kendall para el nivel de relación demuestra el nivel de correlación entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional es positivo muy alto con un valor de 0.866, es coadyuvante, se complementan y contribuyen a la calidad educativa, al desarrollo institucional y el cumplimiento de los objetivos de la institución. Del mismo modo se ha tomado una población y muestra de 14 docentes.

Esto afirma que los docentes realizan una adecuada gestión docente con respecto a la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, situación que indica que existe una relación significativa con respecto a las dos variables en la institución educativa superior tecnológica mencionada, por tanto demuestra que los docentes ejercen adecuadamente su carrera profesional, y compromiso organizacional,

conlleando esto a un desarrollo adecuado organizacional, a través de la gestión y del manejo de información explícita que maneja el director como líder con respecto al instituto de educación superior tecnológico público del distrito de Chalhahuacho, así mismo los docentes logran realizar trabajos en equipo y resolver problemas internamente en el IESTP.

Palabras clave: Satisfacción Laboral, Compromiso Organizacional, docente, educación superior tecnológica.

El Autor

ABSTRACT

This research entitled "Work Satisfaction and organizational commitment of the teachers of the Institute of Higher Education Public Technology of the district of Chalhahuacho, province of Cotabambas, Región Apurímac ". It poses as the central objective to determine how the job satisfaction and organizational commitment of teachers, relate and contribute to the quality of education, institutional development and compliance with the objectives of IESTP?

The type of investigation corresponds to the descriptive and the design to a non-experimental correlational investigation, having been measured each of the variables relating them significantly, the same ones that are expressed in the hypotheses tested. In the analysis and interpretation of the results obtained, it has been determined that there is a significant relationship between the variables job satisfaction and organizational commitment in the Institute of Higher Education Public Technology of the district of Chalhahuacho, so it is affirmed the general hypothesis. Likewise, according to Pearson's correlation indexes, the value 0.950 corresponds to a significant positive correlation, implying that the variables job satisfaction and organizational commitment, is coadjuvant, complement and contribute to the quality Educational, institutional development and fulfillment of the

objectives of the institution. In the same way, a population has been taken and a sample of 14 teachers.

This says that teachers perform adequate teacher management with respect to job satisfaction and organizational commitment, a situation that indicates that there is a significant relationship with respect to the two variables in the higher educational institution technology, therefore it shows that teachers exercise their professional career and organizational commitment, thus leading to an organizational development, through the management and management of explicit information handled by the director as a leader with respect to the institute of Public Technological Higher Education of the District of Chalhuahuacho, also the teachers manage to carry out work in teams and solve problems internally in the IESTP.

Key word: Job satisfaction, organizational commitment, teaching, higher technological education.

I. INTRODUCCION

1.1 Realidad problemática

El presente trabajo de investigación busca aportar y dar soporte a un tema importante, vinculado a la mejora de la educación superior tecnológica, desde un punto de vista de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en un instituto público, teniendo a los directivos, docentes como protagonistas de un ambiente que permita un trabajo eficiente y eficaz.

Esta investigación, tiene como objetivo principal presentar los resultados de la investigación sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes del IESTP Chalhuanahuacho y su relación.

En las instituciones de educación superior tecnológico es fundamental la satisfacción laboral de los docentes, su capacidad emotiva al lugar donde labora, su relación y demás instancias en su trabajo. Dicho de otro modo a la intensidad que a un docente le agrada la labor que realiza en su institución viendo las condiciones relacionadas al trabajo que desempeña en la institución educativa, su aspiración personal, sus beneficios, de los ascensos o su promoción; de las consideraciones de los superiores y las remuneraciones obtenidas, siendo estos elementos necesarios para que puedan desempeñarse eficaz y eficientemente.

En las instituciones de educación superior técnica, es necesario que exista un compromiso organizacional de parte de los docentes en función a su relación laboral en lo afectivo, que son los componentes emocionales que los individuos desarrollan en la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas, disfrutando de su continuación con la organización, donde se sienten contentos de pertenecer a ellos.

La satisfacción laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo (Locke, 1976, 1984). En el polo opuesto se sitúa la insatisfacción laboral como una respuesta emocional negativa hacia el puesto en

tanto que este ignora, frustra o niega los valores laborales de uno (Locke, 1976). Además de la satisfacción laboral otras reacciones afectivas implicadas en el puesto de trabajo son el compromiso organizacional y la implicación en el puesto que son diferentes de la satisfacción, aunque relacionadas con ésta (Mathieu y Farr, 1991). Al igual que ocurre con el clima organizacional, en la satisfacción laboral se identifican diversas dimensiones entre las que se encuentran los compañeros, la supervisión, el salario, las posibilidades de promoción y las tareas a realizar (ver Locke, 1984). En las pequeñas empresas, al contar con un número reducido de personas, la presión, el control y las relaciones formales e informales presentan características diferenciales con respecto a las existentes en las grandes empresas.

Una de las maneras de conseguir el cumplimiento de los objetivos institucionales se genera a través del “compromiso organizacional” parte del tema de esta investigación el cual adolece bastante en temas conceptuales, en comparaciones a otros temas de comportamiento organizacional, por lo menos a nivel latinoamericano. Dado que el compromiso organizacional es un tema de gestión muy importante que los directivos o todos aquellos quienes lideran a un grupo de personas deben saber fomentar entre sus colaboradores, motivando un ambiente y condiciones que permitan que el colaborador, en este caso los docentes, se comprometan con su institución aun en situaciones adversas.

Otro aspecto de la razón de este trabajo considera otra coyuntura importante en el que están inmersos los directivos de las instituciones superiores técnicas: la mejora de las condiciones laborales en el sector público, en este caso el nombramiento del personal docente y directivo ya que ningún miembro de esta institución (100%) tiene la condición de nombrado creando incertidumbre en su estabilidad laboral ya que simplemente son contratados, inicialmente por un semestre luego por dos semestre (un año) actualmente. Además de la estabilidad laboral y las remuneraciones de acorde a las instituciones de educación superior técnica no compensa las expectativas de los docentes contratados en la institución materia de investigación.

En lo referente al Compromiso Organizacional es poco tratado a nivel de América Latina en el aspecto de investigaciones y también con escaso sustento bibliográfico en el idioma español. El antecedente más cercano se concentra en el estudio de Edel y García (2007) en el que se investiga las implicancias del clima laboral en la actitud de compromiso organizacional de los docentes mexicanos de una institución educativa de nivel superior.

1.2 Trabajos previos

En los últimos tiempos existen muchas investigaciones sobre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional (Locke 1,976, 1,984; Brunet, 1,983). Las razones de estas investigaciones se justifican por las relaciones de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en una institución de educación superior tecnológica pública (IESTP) en su desempeño y compromiso laboral en lo académico, institucional, administrativo y social.

Entendiéndose la Satisfacción Laboral como la reacción del individuo en la organización en cuanto a su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación (Fischer, 1992 citado en Avilés, García & González 2002), mientras que el Compromiso Organizacional es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y la organización, la cuál presenta consecuencias respecto a la decisión de continuar en la organización o dejarla (Meyer & Allen, 1991 La Satisfacción Laboral, por su parte, es una respuesta emocional positiva al puesto y que resulta de la evaluación de si el puesto cumple o permite cumplir los valores laborales del individuo (Locke 1976,1984).

En el lado contrario se sitúa la insatisfacción laboral como una respuesta emocional negativa hacia el puesto en tanto que este ignora, frustra, o niega los valores laborales de uno (Locke, 1,976). Además de la satisfacción laboral otras reacciones afectivas implicadas en el puesto de trabajo son el compromiso organizacional y la implicación en el puesto que son diferentes de la satisfacción, aunque relacionada con ésta (Mathieu y Farr, 1991). Al igual que ocurre con el clima organizacional, en la satisfacción laboral se identifican diversas dimensiones

entre las que se encuentran los compañeros, la supervisión, el salario, las posibilidades de promoción, y las tareas a realizar (ver Locke, 1984).

Una característica de la satisfacción laboral es que habitualmente los estudios se llevan a efecto en centros educativos más numerosos con empleo que implican algún tipo de mando. Y no existen estudios efectuados en centros de poco personal docente, entonces se puede determinar que existen diferencias considerables tanto en el clima laboral y en la satisfacción en las relaciones entre ambas variables en función del tamaño de la organización educativa tecnológica que se estudie. En los centros educativos tecnológico pequeños, al contar con un número reducido de personas, la presión el control y las relaciones formales e informales presentan características diferenciales con respecto a las existentes en los centros institucionales de gran envergadura. La finalidad del presente trabajo es determinar la relación que existe entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional, para cuyo propósito es conocer la importancia de las variables en estudio. Se identificó antecedentes relacionados con la variable de estudio los que permitirán conocer conclusiones.

El grupo es el primer horizonte de todos los individuos y constituye un lugar social privilegiado en donde experimentan su relación con los otros; es el conjunto de individuos que mantienen entre sí relaciones recíprocas y que implican un sistema de intercambios entre los individuos que lo componen. Fischer (1992) divide el grupo en grupo primario, secundario y agrupaciones sociales, y es dentro del grupo secundario donde se ubican las instituciones, y en estas a su vez, donde se desarrollan las organizaciones. La institución es la formación específica de las relaciones sociales y humanas; mientras que la organización “es una unidad social instituida que realiza un conjunto de actividades a través de un sistema de medios orientado hacia objetivos definidos (Fischer, 1992)”, con una estructuración de acontecimientos, y siendo una de las más importantes de nuestra sociedad la organización económica, y que está anclada por actitudes creencias, percepciones, motivaciones, hábitos y expectativas que los seres humanos tienen (Katz, 1990).

Elton Mayo filósofo australiano, fue uno de los pioneros que se interesó en la Psicología del Trabajo de diferentes puestos en la industria (Anzieu, 1971). La experiencia crucial fue desarrollada en los talleres Hawthorne de la Western Electric Company, donde 6 obreras tuvieron como condiciones de trabajo el que se les permitió hablar entre sí además de proporcionarles una remuneración colectiva; después fueron sometidas a un sistema de pausas intercaladas y a una comida otorgada por la empresa; y más tarde a una reducción de la jornada suprimiendo el trabajo por las mañanas de los sábados. Con esas adaptaciones se logró un aumento considerable en la producción. Se propuso hacer una contraprueba, eliminando las mejoras materiales que se supone provocan mejor rendimiento, a excepción del tipo de remuneración, dando como resultado un aumento en la producción.

Sus resultados demostraron que las mejoras en las condiciones materiales del trabajo sólo desempeñan un papel secundario, y el cambio en las actitudes y en las interacciones psicosociales se revela como esencial. En vez de ser individuos aislados que trabajan cada cuál por su propio interés, que soportan las condiciones materiales y psicológicas del lugar de trabajo, son individuos que se consideran miembros de un grupo.

Peter (1998) menciona que las organizaciones sólo aprenden a través de individuos que aprenden, y el presidente de Kyocera, Kazuo Inamori (1985, citado en Peter, 1998) apoya esto al mencionar que “si los empleados no están motivados para alcanzar metas de crecimiento y desarrollo tecnológico... no habrá crecimiento, mayor productividad ni desarrollo tecnológico”. Es decir, la motivación es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera ya sea por estímulos externos o internos, en la cuestión laboral se trata de “convertir al trabajo en un fin” en términos de Arias (1998).

Dentro de las investigaciones que recientemente se han realizado en cuanto a la satisfacción laboral se encuentra la realizada por Avilés, García & González (2002), la cual tuvo como objetivo medir la satisfacción laboral y que cuente con los criterios necesarios para su correcta aplicación.

Dado que se cumplió el objetivo, ahora se cuenta con un instrumento que puede ser guía para implementar diversos programas de capacitación, motivación y supervisión sin tener que recurrir a la improvisación, que da como resultado beneficios para la empresa y sus trabajadores.

En cuanto a la investigación de Belausteguigoitia (2000) es donde se encontró el Compromiso, pues el objetivo es proponer y someter a prueba un modelo que explique la relación entre algunos factores del clima organizacional, las tres dimensiones del compromiso (afectivo, normativo y de continuación), esfuerzo laboral y la relación familiar, en organizaciones familiares.

Mientras que la investigación más reciente que hemos encontrado respecto a la relación entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional fue el realizado por Nieto (2004) donde el objetivo fue detectar el tipo de relación que tienen las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional dentro de una empresa privada. La correlación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional permiten ver que están relacionadas, más no con la fuerza esperada, aunque cabe mencionar que se presentan correlaciones altas entre algunos de sus componentes.

En la Encuesta Nacional de Empleo del Distrito Federal realizada en el 2004 por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en la Población Desocupada Abierta (desempleados con experiencia laboral), el 14.26% de dicha población respondió al indicador sobre “Motivos para dejar el último empleo”, que es la insatisfacción en el trabajo la causa de esta separación.

Agregado esto, Davis (1991) nos señala, que según el nivel de satisfacción que se tenga produce un mayor o menor compromiso lo cual afecta el esfuerzo y el desempeño.

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” (Davis, 1991). Mientras que según Davis (1991), el compromiso organizacional es el nivel en que un empleado se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

La Educación Técnica Superior Pública se creó con la finalidad de cubrir la demanda de técnicos capacitados requeridos por el mercado laboral donde existe una gran demanda; sin embargo ese propósito del gobierno queda solo en buenas intenciones por que a nivel nacional en todos los IESTP existen dificultades como la regularización y consolidación de una ley definitiva de los institutos de educación superior tecnológico, definiendo su organización, gobierno, régimen, niveles, etc. que finalmente se ha dado en el 2017 (Ley 30512), por la falta de implementación en su infraestructura, laboratorios, cuadro de asignación de personal actualizada, capacitación, estabilidad del docente, presupuesto económico y la falta de vinculación con otros instituto similares de otros países más adelantado como el caso de Alemania. Razón que la educación técnica esta venida a menos por el desamparo del gobierno y por lo tanto existe una educación baja, pobre, deficiente del egresado, y con poca empleabilidad, como consecuencia de una definición normativa y falta del cubrimiento de las plazas presupuestadas y la falta de estabilidad del docente contratado en los diferentes institutos tecnológicos del país, con raras excepciones y a diferencia del sector privado.

En cuanto a las variables de estudios de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en el instituto, no existe gran cantidad de investigaciones.

Sobre el tema el Ministerio de Educación a través de la Ley General de Educación , Ley N° 28044 y en las distintas gestiones de otros gobiernos siempre ha estado variando la aplicación de un Nuevo Diseño Curricular Básico Nacional con la finalidad de mejorar la calidad de la enseñanza técnica superior impartida por los Instituto de Educación Superior Tecnológica Pública, como la creación de normas de la Ley 29394 (31-07-09) Ley de Institutos Tecnológico Superiores Público y su respectiva reglamentación D.S. 004-2010 –ED. (25-01-10) Que últimamente fue derogada.

Actualmente en el 2016 el nuevo gobierno ha aprobado una nueva ley referente a los institutos tecnológicos, pedagógicos, de Arte, sobre su función, organización

(Ley 30512 Ley de Institutos y de escuelas de educación superior y de la carrera pública de sus docentes) y su reglamentación D.S. N° 010-2017-MINEDU.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Las organizaciones económicas actuales, presentan problemas en cuanto a los empleados que ponen poco empeño en sus labores al tener poco interés en su trabajo. Los progresos que en la actualidad se han hecho respecto a la selección y reclutamiento de la gente en una empresa con muchos, sin embargo, ninguna “logrará mejorar la calidad del trabajo, a menos que el personal este motivado para rendir su máximo esfuerzo posible (Shultz, 1985)”.

La satisfacción laboral es la disposición psicológica (Shultz, 1985) que tiene el sujeto a su trabajo, la cual provoca actitudes que están determinadas por diversos factores que deben ser estudiados pues, tienen diversas consecuencias en la empresa, su supervivencia depende directamente de la satisfacción de sus miembros; en el cliente, porque cuando un empleado está insatisfecho, los productos que produce son de mala calidad o no siguen las órdenes del cliente; en el trabajador, porque “la satisfacción con el trabajo y el interés por el empleo hará que el trabajo brinde satisfacciones y favorezca la realización personal” en lugar de aburrirse o sentirse frustrado (Shultz, 1985).

Por lo tanto, la satisfacción laboral es un conjunto de actitudes hacia el trabajo, puede ser descrita como una disposición psicológica del sujeto hacia su empleo (lo que piensa de él) y esto supone un grupo de actitudes hacia distintos elementos del mismo, resultado de diversas percepciones y expectativas que los empleados poseen hacia éste (Shultz, 1985), por lo hablar de satisfacción laboral no es solo se refiere concretamente al trabajo, sino que implica diferentes variables del contexto laboral (Cruz, 1999).

TEORÍA DE LOS DOS FACTORES

Fischer, (1992) la define que la “satisfacción en el trabajo es la reacción del individuo en la organización en cuanto a su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación”.

El concepto de satisfacción fue elaborada por Frederick Herzberg en 1959 (Fischer, 1992) a través de un estudio realizado en Pittsburgh con la colaboración de varios ingenieros y contadores de diversas empresas de la zona, para que describiesen acontecimientos o incidentes que se hubieran presentado en su lugar de trabajo y que habían aumentado o disminuido su satisfacción. A partir de las respuestas obtenidas, Herzberg pudo detectar ciertos factores que se encontraba asociados a la satisfacción o la insatisfacción, elaborando así la teoría de los dos factores, que postula la existencia de dos fuentes una generadora de satisfacción y otra de la insatisfacción.

El primer grupo de Factores denominados Intrínsecos o de Motivación: que son fuente de satisfacción y se encuentra ligado al contenido de trabajo (Fischer, 1992). Se refieren sobre todo al contenido del cargo, a las tareas y deberes relacionados con el cargo; estos factores producen un efecto duradero de satisfacción que se ve reflejado en la productividad. El término de MOTIVACION para Herzberg incluye sentimientos de realización, de crecimiento y reconocimiento profesional, que se manifiestan por medio de la ejecución de tareas y actividades que ofrecen suficiente significado para el trabajador (Chiavenato, 1983).

El segundo tipo de factores denominado Factores Extrínsecos o de Higiene y son fuentes de insatisfacción (Fischer, 1992). Son las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, que incluye condiciones físicas y ambientales del trabajo; estos factores los considera como limitado en su capacidad de influir en el comportamiento de los empleados. Eligió la expresión Higiene, para reflejar su carácter preventivo y preservador y demostrar con esto, que son factores que simplemente evitan las fuentes de insatisfacción del medio ambiente o posibles amenazas a su equilibrio. Lo que quiere decir, que la ausencia de insatisfacción no significa que haya satisfacción, simplemente hay satisfacción (Chiavenato, 1983). Herzberg, demuestra que los factores generadores de satisfacción en el trabajo son diferentes de los factores que llevan la insatisfacción en el trabajo. Considerando que la satisfacción y la insatisfacción no son dos sentimientos

opuestos. Lo opuesto a satisfacción es la no satisfacción y de igual manera lo opuesto a la insatisfacción es la no insatisfacción (Cruz, 1999).

FACTORES DE MOTIVACION.

La motivación es el conjunto de fuerzas internas y tendencias que impulsan al ser humano a actuar en un sentido definido; estas fuerzas han sido designadas, a veces como necesidad y a veces como instinto e incluso como deseo (Fischer, 1992 citados en Aviles, García & Gonzáles, 2002). Estos factores tienen que ver con el trabajo mismo y que tan estimulante es, vale decir, la variedad de las tareas, su complejidad, entre otras.

Los factores de motivación según Paquin (1993, citado en Avilés, García & González, 2002) están ligados al contenido del trabajo propiamente dicho siendo los siguientes: Logro, reconocimiento, trabajo en sí mismo, responsabilidad, Desarrollo, posibilidades de crecimiento.

Logro: es un éxito alcanzado, tal como terminar una encomienda de manera exitosa, resolver algún problema o ver los resultados del trabajo.

Reconocimiento: se refiere a alguna alabanza o elogio que se le hace al trabajador por parte de algún jefe, supervisor o compañero de trabajo. En un sentido negativo también puede incluir algún regaño o llamada de atención por parte del jefe, supervisor o compañero de trabajo.

Trabajo en sí mismo: Se refiere al trabajo en sí y está íntimamente ligado con el agrado o desagrado por la actividad que se desempeña, puesto que el trabajo puede resultar variado, creativo o poco creativo, fácil o difícil.

Responsabilidad: es la responsabilidad de las personas de su propio trabajo o el de otros y cuando se le otorgan nuevas responsabilidades.

Desarrollo: se refiere al cambio real que puede sufrir una persona en cuanto a su posición en la organización, es decir, cuando existe algún ascenso de puesto.

Posibilidades de Crecimiento: es la posibilidad del trabajador para lograr cambios en su trabajo, tales como situaciones en las que se puedan aprender y desarrollar habilidades o bien aplicar aquellas que no han sido aprovechadas.

FACTORES DE HIGIENE

También conocidos como extrínsecos, caracterizan el contexto donde se realiza el trabajo y sus consecuencias; se relacionan con el contexto físico y psicológico en el que es desempeñado el trabajo, las cuales según Paquin (1993, citado en Avilés, García & González, 2002) y son: Reglas y Políticas de la organización, Supervisión, Interacción, Condiciones físicas del lugar, Salarios, Status, Seguridad de empleo,

Reglas y Políticas de la Organización: se refiere a la organización adecuada o inadecuada de la empresa o compañía, es decir al hecho de que todas las acciones están bien encaminadas o bien alguna de ellas no queda clara, como por ejemplo de no saber quien es realmente el jefe o supervisor directo; además tiene que ver con las políticas que la empresa aplica a sus empleados.

Supervisión: son las características del supervisor, tales como la competencia e incompetencia, si se percibe como justo o injusto, o bien se refiere a su mala o buena disposición para delegar responsabilidad y para enseñar, además incluye las maneras en las que se evalúa al trabajador, siendo el supervisor el evaluador principal.

Interacción: son las relaciones interpersonales ya sea con el jefe o supervisor, algún subalterno o algún compañero de trabajo. Las relaciones interpersonales son aquellas relaciones que se dan entre las personas y que se establecen con motivo del desempeño de su trabajo y las relaciones interpersonales sociales que tienen lugar por ejemplo a la hora de la comida.

Condiciones Físicas del lugar: son las condiciones físicas del lugar donde se realiza el trabajo, tales como la ventilación, luz, espacio, herramientas del trabajo, entre otras.

Salario: es la remuneración económica que se percibe a cambio de la actividad laboral e incluye todo aquello que puede ser conseguido mediante la remuneración económica.

Status: es la posición jerárquica que el trabajador tiene dentro de la organización, así como el hecho de tener personal bajo apoyo, por ejemplo, alguna secretaria, algún asistente personal o incluso un ayudante.

Seguridad de Empleo: cuando el trabajador tiene un sentimiento de pertenencia con la empresa y la presencia o ausencia de estabilidad o seguridad en el trabajo, es decir, que tan seguro esta el trabajador de que pueda mantenerse laborando en esa empresa, también incluye la estabilidad de la empresa.

La definición del Compromiso Organizacional por algunos autores como Luthans (2008) el compromiso organizacional es uno de los principales retos modernos, donde existe el temor constante de recorte de personal, la pérdida de seguridad laboral, el cambio abrumador de tecnología y la tensión de tener que hacer más con menos, razón que los administradores o quienes lideren una organización, necesitan promover un lugar de trabajo estimulante para potencializar el compromiso de los colaboradores, que ante los temores antes mencionados deberían efectuar un óptimo trabajo gracias a las diversas estrategias organizacionales que fomenten la organización en función de la teoría y hallazgo empíricos que se presenta a continuación:

Investigaciones del compromiso organizacional

Los temas del presente estudio generan, que la acción gerencial comprometan a su persona luchando con climas contingenciales en que lo material tiene una enorme incidencia. Sorprendiendo que dado a la importancia del tema existe escasa investigación por lo menos en Latinoamérica. Arias (2001) indica que en los países desarrollados, el tema de compromiso organizacional ha sido estudiado profundamente diferencia de los países subdesarrollados. Refiriéndose el mismo autor que pese al gran número de empresas en Mexico, no encuentra investigación profunda en relación al compromiso organizacional en el país mexicano.

Se ha ubicado en relación al tema algunos estudios, como el de Palma (2003) donde estudió la motivación y el clima laboral en trabajadores de instituciones universitarias. Cuya conclusión principal es que la motivación y el clima laboral constituyen dos temas de gran interés en la psicología organizacional por sus implicancias en la productividad de los recursos humanos en ambientes laborales y son indicadores de la calidad de vida en el trabajo.

Edel y García (2007) concluyen en que la relación entre clima y compromiso organizacional no contiene un impacto significativo en la actitud de compromiso de los docentes en relación con los factores como: apoyo del superior inmediato, la claridad del rol, la contribución personal, el reconocimiento, la expresión de los propios sentimientos y el trabajo como reto.

También investigadores como la de Betanzos y Paz (2007) nos muestran un importante análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal, en el que su análisis comprende tres factores: compromiso afectivo, involucramiento en el puesto y compromiso de continuidad con un proceso metodológico bastante complejo.

Así, mismo el estudio de Loli (2006) efectuó un estudio de compromiso organizacional en relación con algunas variables demográficas. El objeto de estudio fueron los trabajadores de una universidad pública de Lima. Destacándose en este estudio variables como educación, antigüedad en la universidad, antigüedad en el puesto que ocupa y el puesto actual, tienen significancia importante en el grado de compromiso.

Del mismo modo la tesis de Córdova (2005) sustenta su estudio en el compromiso organizacional de los contratados por trabajo temporal; dado que en Venezuela (país donde se realizó la investigación) también existen las famosas “Services”, que son empresas que actúan como intermediarios entre las empresas contratantes y los trabajadores. Donde los resultados indican que la empresa usuaria o simplemente el lugar donde los trabajadores prestan su servicio es la portadora del compromiso de los empleados. Demostrando que las relaciones sociales y el quehacer cotidiano que se desarrolla en el centro laboral tiene gran peso a diferencia de aspectos administrativos o económicos que están a cargo de la “Service”.

El investigador Ramos (2005) relaciona su estudio de compromiso organizacional con el desempeño docente, concluyendo que este estudio es bidimensional en función de que el compromiso organizacional pertenece al ámbito de la Psicología Organizacional y el desempeño docente al ámbito de la Pedagogía. Las conclusiones destacan que el modelo de administración bajo el

sistema de valores influirá positivamente en el compromiso afectivo, el cual es considerado como el superior de todos los componentes del compromiso organizacional.

Concluyendo con el artículo de Zamora (2009) efectúa una importante investigación referente a los compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación de permanencia en sus escuelas. Este estudio en los claustros universitarios de la Pontificia Universidad Católica de Chile, despierta gran interés porque puso de manifiesto un fenómeno existente en el país del sur: la mínima rotación de los docentes frente a otras profesiones y lo que hace más interesante es el hecho de la existente insatisfacción laboral. El investigador chileno indica que los motivos de índole afectiva, la obligación moral de los docentes frente a su vocación profesional y la evaluación calculadora de pertenecer a la misma institución educativa hace que el compromiso de seguir enseñando en la misma escuela prevalezca.

Los componentes de compromiso organizacional, expresados en actitudes de los docentes y distintos trabajadores, radican en el estado en el que un colaborador se identifica con una organización y sus metas y quiere seguir formando parte de ella. Donde una participación elevada en el trabajo implica en identificarse con lo que uno hace, mientras que el compromiso organizacional elevado consiste en identificarse con la institución educativa para la que trabaja.

Todos estos estudios descritos, sirven como literatura pertinente para la coyuntura actual y que los directivos de instituciones educativas privadas, con similares características logren potencializar el compromiso organizacional de los docentes aún en situaciones de oportunidades mejores para ellos, como es el caso de lo adecuadamente ofrece el estado peruano en materia educativa.

Esta investigación genera un nivel de gestión empresarial y organizacional pudiendo ser analizado bajo diversos análisis multidisciplinarios como la Administración, la Psicología Organizacional y la Pedagogía, para así establecer lineamientos que fortalezcan la actitud de compromiso como elemento crucial de éxito organizativo.

Evolución conceptual del término “Compromiso Organizacional”

Katz y Kahn (citados por Zamora 2009: p.446) en la década de los setenta, realizaron y desarrollaron los primeros análisis al respecto, abordando el compromiso organizacional como la interiorización e identificación de los colaboradores con los objetivos organizacionales, observándose una correspondencia entre las metas y sus objetivos personales.

En 1977, Steers y otros, (citado por Arias 2001: p.8) definen compromiso “como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con su organización”. Valioso aporte a la literatura del tema en cuestión.

El trabajador debe contar con una preparación para gastar considerable esfuerzo en nombre de la organización y fuertes deseos de mantenerse en ella. Estableció Modway y otros (1979) quien generó unos constructos o axiomas que establecía ciertos parámetros o características respecto a la actitud de compromiso creyendo en la interrelación objetivos y valores de la organización.

Mathieu y Zajac (1990) definen que es un vínculo o lazo del individuo con la organización. Meyer y Allen (1991) establecen que el compromiso organizacional es un estado psicológico. Ellos proponen una conceptualización más completa del tema Compromiso Organizacional y son quienes realizan el análisis más profundo por que no se encasillan solo en la participación y la identificación de los colaboradores con su organización, sino que miden el grado de compromiso: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, y compromiso normativo, las cuales serán las variables de la presente investigación.

Robbins (1998) argumenta que el compromiso organizacional es el mejor pronosticador de la rotación que la misma satisfacción laboral, ya que un trabajador podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización. Recordemos que el compromiso organizacional y la satisfacción laboral son actitudes que el trabajador demuestra en su organización.

También, definieron que el compromiso organizacional es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. (Hellriegel y otros citados por Edel y García 2007: p.52) También caracterizaron al compromiso organizacional bajo las siguientes aseveraciones:

Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización.

Disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización.

El deseo de pertenecer a la organización.

En ese modo es muy importante analizar el contexto laboral en donde está involucrado el colaborador, el cual influirá positiva o negativamente en la actitud de compromiso. Sin embargo el compromiso organizacional no debe suponer una obsesión por cumplir los objetivos señalados de manera categórica e inflexible; a ello apunta Schermerhorn y otros (2004) cuando mencionan al “compromiso sin límites” que puede ser perjudicial para la organización, ya que a veces se persiste en el cumplimiento de objetivos de manera obsesiva, sin replanteamiento. En esas situaciones, se necesita a autodisciplina para admitir los errores y cambiar el curso.

Chiavenatto (2004) señala que el compromiso organizacional es la voluntad para hacer grandes esfuerzos en favor de la organización que la emplea. Voluntad que se fortifica con prácticas que no adelgacen el número de personal, ya que esta situación es percibida como contraria a los incentivos y a las medidas de participación e involucramiento que tanto se propone. Este autor también lo denomina “ciudadanía organizacional”.

El mismo autor, maneja el tema como variable dependiente en su modelo de comportamiento organizacional que junto a otras como la productividad, ausentismo, rotación, y satisfacción en el trabajo se complementan con la variables independientes distribuidas en el ámbito del sistema **organizacional** (diseño de la organización, cultura de la organización, procesos de trabajo), **grupal** (equipos y empowerment, cultura de la organización, dinámica de grupos y entre grupos) e **individual** (diferencias individuales, percepciones y atribuciones, satisfacción en el trabajo).

La racionalidad implica el diseño y la construcción de un sistema administrativo mediante la división del trabajo y la coordinación de actividades sobre la base de un estudio exacto de las relaciones del hombre con otros hombres con el propósito de obtener mayor productividad (Weber, citado por Ramos, 2005: p.38).

1.4 Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac?

1.4.2. Problemas específicos

1. ¿Cuál es la Satisfacción Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho?
2. ¿Cuál es el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho?

1.5 Justificación del estudio

La titulación del presente anteproyecto de tesis “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho año 2018”, tiene por finalidad brindar un aporte a la investigación sobre la actitud del individuo (docente) en una organización social (Instituto) en lo que corresponde a la relación de la Satisfacción Laboral y El Compromiso Organizacional. La investigación responde a la necesidad de determinar si existe una relación o correlación entre las variables de estudio. También el presente trabajo de investigación a través del análisis de las referencias bibliográficas y trabajo de campo, establece obtener datos confiables y válidos sobre las satisfacciones laborales y compromiso organizacional de los docentes en un instituto, determinando que aspectos de estas variables optimiza el buen cumplimiento del docente en la institución donde labora.

Esperando que este trabajo de investigación constituya como antecedentes teóricos para posteriores investigaciones en lo que respecta a la relación de Satisfacción Laboral y El Compromiso Organizacional del Docente en un instituto,

la misma que optimizará y orientará en la toma de decisiones en la dirección institucional.

En el ambiente institucional, las conclusiones expuestas en el transcurso de la investigación, logrará que el instituto, sabrá y adoptará acciones idóneas y decisiones para mejorar en beneficio de la institución y sus componentes (dirección, docentes, personal administrativo, alumnados).

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe relación alta y significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac.

1.6.2 Hipótesis Específicas

La satisfacción laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público de Chalhahuacho son la aspiración profesional, cumplimiento de los objetivos y metas, mejoras económicas, buen clima organizacional y ambiente de trabajo

El compromiso organizacional de los docentes del instituto de educación de educación superior tecnológico público de Chalhahuacho es alto.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Determinar el grado de relación entre la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público del distrito de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas y región de Apurímac.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la satisfacción laboral de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público de Chalhahuacho.

Determinar el compromiso organizacional de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público de Chalhuhhuacho

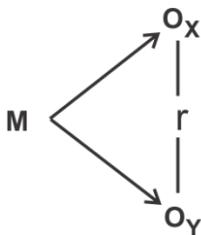
Determinar si la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los docentes del instituto de educación superior tecnológico público de Chalhuhhuacho.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de investigación

La presente investigación asume un diseño no experimental transversal de tipo Descriptivo correlacional, este estudio tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. De acuerdo con Bernal (2010) uno de los puntos importantes respecto de la investigación correlacional es examinar la relación entre las variables o sus resultados, sin embargo los estudios correlacionales si bien es cierto examinan asociaciones, no establecen relaciones causales entre ellas.

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Satisfacción Laboral

Oy: Compromiso Organizacional

r: Relación entre las variables de estudio

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1. Identificación de Variables

Variable de estudio 1: Satisfacción Laboral

Factores de Motivación

Sus dimensiones son:

Reconocimiento

Trabajo en sí mismo

Desarrollo

Factores de Higiene

Sus dimensiones son:

Reglas y políticas de la organización

Supervisión

Interacción

Condiciones físicas del lugar

Salarios

Variable de estudio 2: Compromiso Organizacional

Sus dimensiones son:

Compromiso afectivo

Compromiso de continuidad

Compromiso normativo

Identificación de variables

2.2.1 Operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO 1: SATISFACCIÓN LABORAL				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>¿Qué es la Satisfacción Laboral? Es la reacción del individuo en la organización en cuanto a su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación. (Fischer, 1992 citado en Avilés, García & González 2002)</p>	<p>Es un conjunto de actitudes hacia el trabajo, como una disposición psicológica del sujeto hacia su empleo (lo que piensa de el) y esto supone un grupo de actitudes hacia distintos elementos del mismo, resultado de diversas percepciones y expectativas que los empleados poseen hacia este (Shultz, 1985).</p>	<p>Factores de Motivación:</p> <p>1. Reconocimiento Se refiere a alguna alabanza o elogio que se le hace al trabajador por parte de un jefe, supervisor o compañero de trabajo. En un sentido negativo también puede incluir algún regaño o llamada de atención por parte del jefe, supervisor o compañero de trabajo..</p>	<p>Alcanzar un reconocimiento. homenajeado Distinción a su labor Reconocimiento laboral Seguridad</p>	<p>Siempre Con frecuencia A veces Nunca</p>
		<p>2. Trabajo en sí mismo. Se refiere al trabajo en sí y está íntimamente ligado al agrado o desagrado por la actividad que se desempeña, puesto que el trabajo puede resultar variado, creativo o poco creativo, fácil o difícil.</p>	<p>Aspiraciones personales y profesionales. Vocación de trabajo. Cumplimiento de metas y objetivos. La responsabilidad propia. Su trabajo le proporciona satisfacción personal.</p>	
		<p>Desarrollo Se refiere al cambio real que puede sufrir una persona en cuanto a su posición en la organización, es decir, cuando existe algún ascenso de puesto.</p>	<p>Ascensos. Voluntad de servicio. Acompañamiento de los jefes al personal. Integración a las actividades de la organización.</p>	
		<p>Factores de Higiene: Reglas y Políticas de la Organización Este factor se refiere a la organización adecuada o inadecuada de la empresa o compañía, es decir al hecho de que todas las acciones están bien encaminadas o bien algunas de ellas no queda clara, como por ejemplo el hecho de no saber quién es realmente el jefe o supervisor directo; además tiene que ver con las políticas que la empresa aplica a sus empleados.</p>	<p>Liderazgo de los jefes. Relaciones interinstitucionales. Comportamiento organizacional. Clima organizacional.</p>	

		<p>Supervisión En específico son las características del supervisor, tales como la competencia e incompetencia, si se percibe como justo o injusto, o bien se refiere a su mala o buena disposición para delegar responsabilidad y para enseñar, además incluye las maneras en la que se evalúa al trabajador, siendo el supervisor el evaluador principal.</p>	Promoción Ascensos Oportunidades Capacitación	
		<p>Interacción Son las relaciones interpersonales ya sea con el jefe o supervisor, algún subalterno o algún compañero de trabajo. Las relaciones interpersonales son las que se dan entre las personas y que se establecen con motivo del desempeño de su trabajo y las relaciones interpersonales sociales que tienen lugar por ejemplo, a la hora de la comida.</p>	Confianza Buenas relaciones Compañerismo Relaciones sociales	
		<p>Condiciones Físicas del lugar Son las condiciones físicas del lugar donde se realiza el trabajo, tales como la ventilación, luz, espacio, herramienta de trabajo, entre otras.</p>	Lugar de trabajo Calefacción Ambiente Espacio Equipo adecuado	
		<p>Salarios Es la remuneración económica que se percibe a cambio de la actividad laboral e incluye todo aquello que puede ser conseguido mediante la remuneración económica.</p>	Adecuada remuneración Nivel social satisfacción bonificaciones incentivos económicos	

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>¿Qué se entiende por Compromiso Organizacional?</p> <p>Es el grado en que un individuo se identifica se involucra con una organización (Bline et. Al. 1991, citado en Belausteguioitia, 2000).</p>	<p>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 la organización o dejarla (Meyer & Allen 1991).</p>	<p>Compromiso Afectivo Es una orientación afectiva que siente el empleado hacia una organización (Meyer & Allen, 1991). Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday, Sterrs & Porter)</p>	<p>La Familia Las Emociones Pertenencia y Significancia Orgullo Solidaridad Lealtad Satisfacción</p>	<p>Siempre</p>
		<p>2. Compromiso de Continuidad Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización.</p>	<p>Indiferencia Conveniencia Consecuencia Necesidades económicas Beneficios Comodidad</p>	<p>Con frecuencia</p> <p>A veces</p>
		<p>3. Compromiso Normativo Es el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que es lo correcto...este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar (Morrow, 1993 citado en Bayona, 1995).</p>	<p>Obligación moral Lealtad Sentimiento de culpabilidad Deber Reciprocidad</p>	<p>Nunca</p>

2.3 Población y muestra

La población para la presente investigación está constituida por los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhuanahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac, haciendo un total de 14 docentes.

La muestra de estudio coincide con la población.

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

2.4.1. Técnicas

La técnica de recolección de datos usada en el presente estudio será la encuesta.

2.4.2 Instrumentos

Para la recolección de los datos se utilizarán dos instrumentos, siendo el primero de ellos Cuestionario sobre La Satisfacción Laboral que consta de 44 ítems y el Cuestionario de Compromiso Organizacional que cuenta con 18 ítems.

2.4.3 Validez y confiabilidad de instrumentos

Los instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos, a profesionales de la educación con grado de magister, doctorado y de amplia experiencia, cuyos coeficientes de confiabilidad se muestran en la presente tabla.

TABLA 1 VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Nº	NOMBRE	COEFICIENTE DE VALIDEZ	
		Valores morales	Autoestima
1	MG.	%	%
2	MG	%	%
PROMEDIO DE VALORACIÓN		%	%

Fuente: Elaboración propia.

El promedio de valoración para la validez es del 79 % en el caso de la variable

Satisfacción Laboral con los valores porcentuales y los niveles de validez el instrumento correspondiente al nivel de bueno.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los datos una vez obtenidos serán procesados haciendo uso de las técnicas propias de la estadística descriptiva, como son los estadígrafos de posición, dispersión, así como las gráficas estadísticas de barras. También se hará uso del análisis de correlaciones para determinar la asociación entre las variables estudiadas

El procesamiento y análisis de los datos recogidos se hará con la ayuda del software Excel e IBM SPSS 23.

2.6 Aspectos Éticos

En la ejecución de la presente investigación se cumplió con las normas bioéticas de la investigación, siendo aprobado por las instancias respectivas para su realización y autorizado para la aplicación del instrumento. Toda la información obtenida fue operada y estimada estadísticamente en forma confidencial, anónima y estricta.

III. RESULTADOS

3.1 Estadística descriptiva

3.1.1 Resultados de la Variable Satisfacción Laboral

Para medir la Satisfacción laboral se ha tomado un instrumento de 44 ítems y 8 dimensiones, la escala de respuestas que se aplicaron a los docentes encuestados, son nunca, a veces, con frecuencia y siempre, con una escala de 0 a 3; para el proceso de tabulación se presenta el siguiente baremo, de acuerdo a la cantidad de preguntas y los puntajes por ítem.

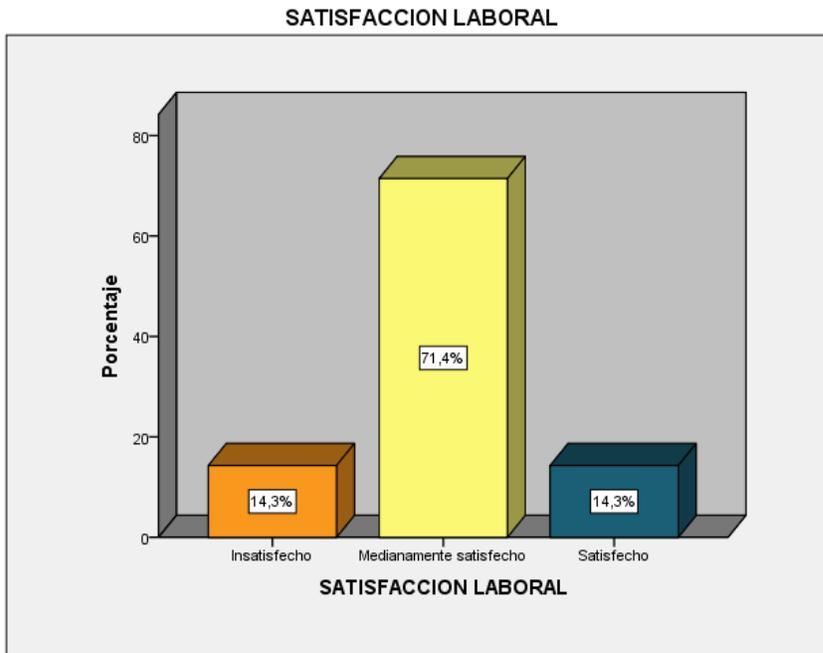
BAREMO	Escala de calificación		
	Satisfecho	Medianamente satisfecho	Insatisfecho
Reconocimiento	15-21	8-14	<=7
Trabajo en sí mismo	9-12	5-8	<=4
Desarrollo	11-15	6-10	<=5
Reglas y políticas de la organización	11-15	6-10	<=5
Supervisión	15-21	8-14	<=7
Interacción	15-21	8-14	<=7
Condiciones físicas del lugar	11-15	6-10	<=5
Salarios	9-12	5-8	<=4
SATISFACCION LABORAL	89-132	45-88	<=44

Tabla 1: Variable Satisfacción Laboral

SATISFACCION LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	2	14,3	14,3	14,3
	Medianamente satisfecho	10	71,4	71,4	85,7
	Satisfecho	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 1: Variable Satisfacción Laboral



Interpretación

Analizando la variable primera que es la Satisfacción Laboral, se considera como una reacción de los docentes de la unidad en estudio dentro de la Institución en cuanto a su bienestar en la actividad laboral de acuerdo a diferentes circunstancias y acciones, a nivel global, podemos indicar que los encuestados indican el 71.4% de los encuestados estar medianamente satisfecho, con el 14.3% indican encontrarse insatisfechos y satisfechos en la misma medida.

Análisis

Estos datos de la tabla y del gráfico nos indica que el 71.4% de los docentes se encuentra medianamente satisfechos, porque no alcanzan sus expectativas como sería la estabilización laboral o nombramiento ya que a la fecha el 100% no está nombrado, pero aún así existe una mediana satisfacción, y un 14.3% se encuentra satisfecho porque al margen de la estabilidad laboral, ven una comodidad y ambiente

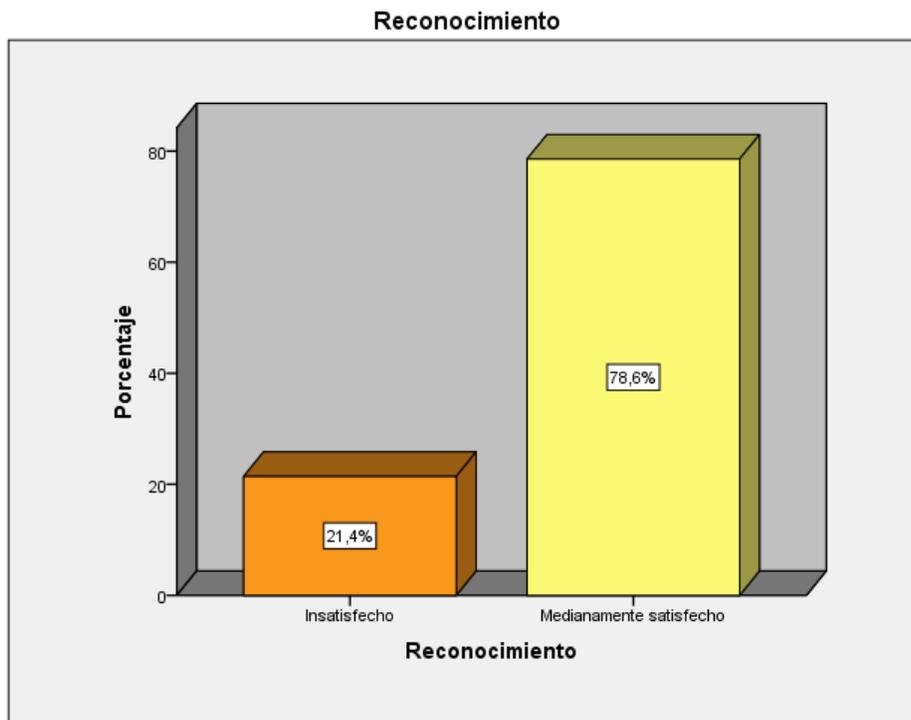
laboral, el otro 14.3% de insatisfacción se debería a que no satisfacen sus inquietudes laborales ni encuentran un ambiente laboral adecuado.

Tabla 2: Reconocimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	3	21,4	21,4	21,4
	Medianamente satisfecho	11	78,6	78,6	100,0
Total		14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 2: Reconocimiento



Interpretación

En la tabla y gráfico se mide la dimensión reconocimiento para medir el nivel de satisfacción, en lo que se refiere al agradecimiento de parte de sus superiores, compañeros, los resultados nos evidencia que el 78.6% presenta un nivel medianamente satisfecho, el 21.4% insatisfecho.

Análisis

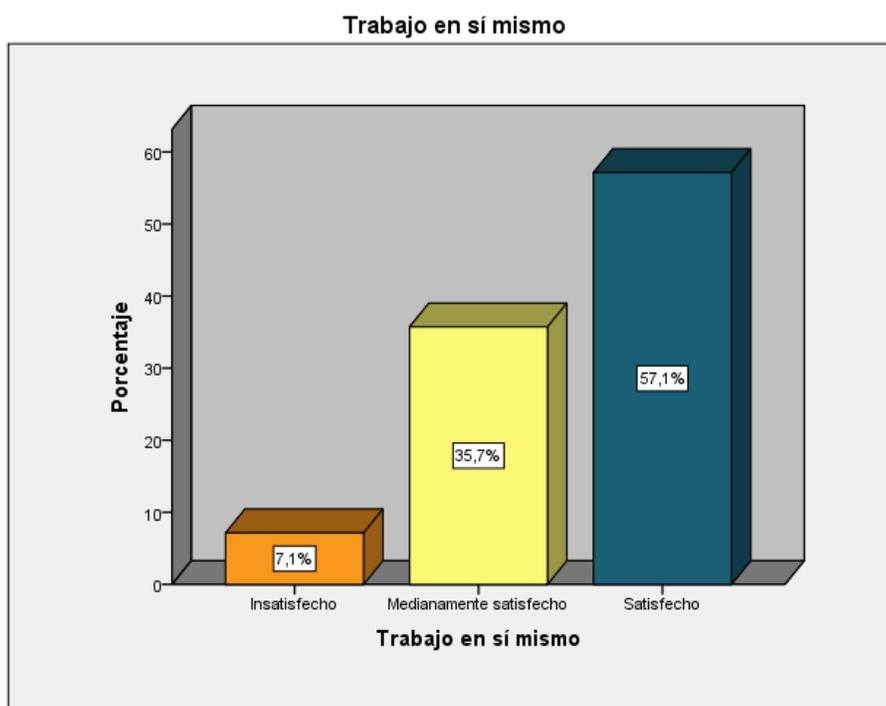
En esta tabla y gráfico, el 21.4% evidencia que no existen protocolos de ofrecer reconocimiento por un buen desempeño en su labor, compromiso y es la razón de su insatisfacción, en cambio un 78.6% esta medianamente satisfecho en los reconocimientos que otorga la institución, en el reconocimiento, homenajear, distinción y la seguridad de los docentes.

Tabla 3: Trabajo en sí mismo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	1	7,1	7,1	7,1
	Medianamente satisfecho	5	35,7	35,7	42,9
	Satisfecho	8	57,1	57,1	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 3: Trabajo en sí mismo



Interpretación

En la tabla y gráfico se mide el “trabajo en sí mismo”, la misma que está en relación a la actividad laboral que desempeña, el 57.1% de los trabajadores se encuentra satisfecho en la labor que desempeña, lo considera importante, el 35.7% indica estar medianamente satisfecho, el 7.1% insatisfecho.

Análisis

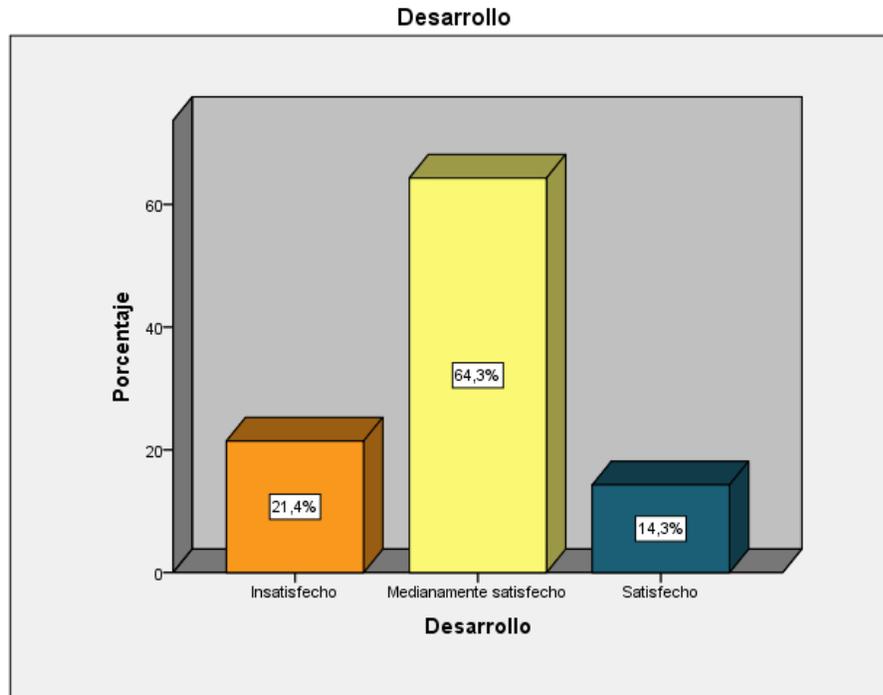
El 57.1% de los docentes se encuentran satisfechos porque de alguna manera sus aspiraciones personales y profesionales se cumplen, como así la vocación al trabajo, y un 35.7% se encuentra medianamente satisfecho dado a que no satisfacen sus expectativas al %, sean en sus aspiraciones personales, profesionales o el mismo trabajo. Uno de los aspectos en esta dimensión puede ser el hecho de no ser nombrado y solamente estar contratado antes era por un semestre, ahora con la nueva ley de Institutos N° 30512, es por 02 semestre o sea un año, por lo que de algún modo brinda una seguridad económica por un periodo de un año. Lógicamente un 7.1% de los docentes al no satisfacer sus aspiraciones y seguridad económica no ven de buena manera esta situación en la institución.

Tabla 4: Desarrollo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Insatisfecho	3	21,4	21,4	21,4
Medianamente satisfecho	9	64,3	64,3	85,7
Satisfecho	2	14,3	14,3	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 4: Desarrollo



Interpretación

Respecto a la satisfacción de la actividad laboral en la dimensión “desarrollo” dentro de la institución como son los ascensos, nuevas oportunidades de superación, cumplimiento de metas y objetivos, el 64.3% indica estar medianamente satisfecho, no encontrando posibilidades de cumplimiento de objetivos el 21.4% se siente insatisfecho y el restante 14.3% se encuentra satisfecho.

Análisis

Sobre la dimensión de “desarrollo” el 64.3% se encuentra medianamente satisfecho porque si hay una opción de desarrollo que ofrece la institución como son: la capacitación profesional a nivel interno y externo, pasantías y las constantes actualizaciones a través de los Jueves Minero, evento moderno y actualizado. Un 21.4% de los docentes se encuentra insatisfecho por que consideran que sus expectativas de desarrollo no lo sienten o no lo viven, como la participación con los jefes, la voluntad de servicio, o su integración a las actividades de la organización. Sin embargo un 14.3 de docentes si se encuentran satisfechos en lo que corresponde a esta dimensión ellos si se encuentran integrados en las actividades

institucionales, participan con los jefes y tienen ascensos por lo general este grupo de docentes corresponde a los que tienen cargos transitorios como Jefes de Áreas Académicas, Jefes de Unidades Académicas, Secretaría Académicas, Jefe de Área Administrativa, Jefe de Bienestar Estudiantil, Jefe de Formación Continua, Jefe de Investigación etc.

Tabla 5: Reglas y políticas de la organización

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Insatisfecho	3	21,4	21,4	21,4
Medianamente satisfecho	11	78,6	78,6	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 5: Reglas y políticas de la organización



Interpretación

En la dimensión de reglas y políticas de organización, esta se refiere al aspecto organizacional que tiene la institución, como el liderazgo, comportamiento y

clima organizacional, el 78.6% indica estar con las medidas en la institución medianamente satisfecho y el 21.4% insatisfecho.

Análisis

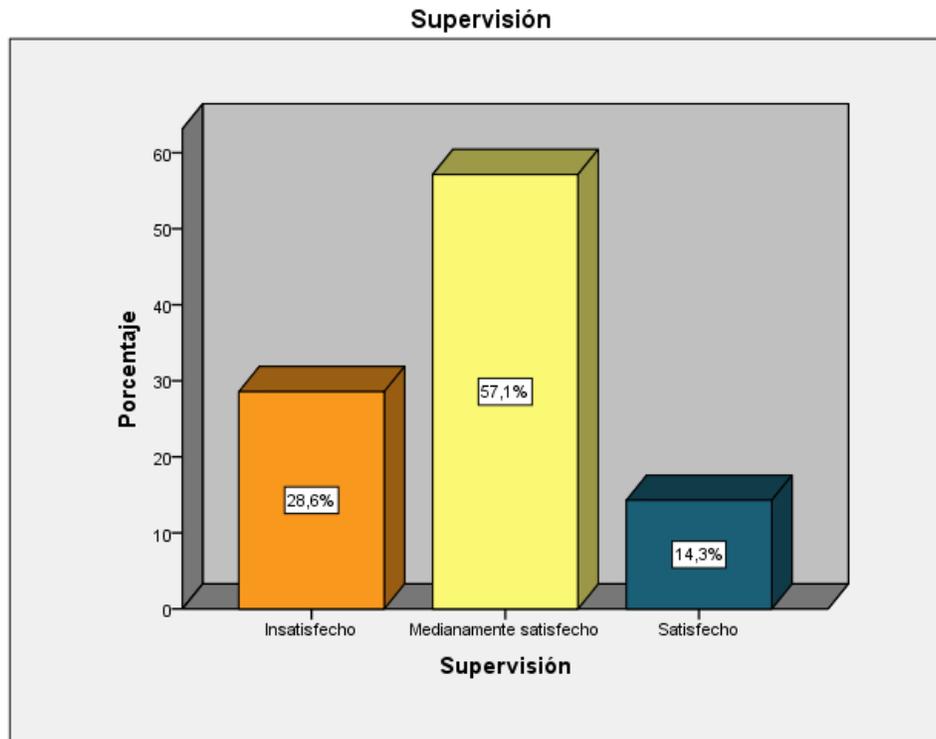
Un 78.6 de esta dimensión esta medianamente satisfecho por parte de los docentes, por lo que considera que hay una adecuada reglas y políticas en la organización de la institución, el liderazgo por parte del Director, un adecuado clima organizacional e interinstitucional en la institución y en el distrito de Chalhuhhuacho. Y un 21.4 de los docentes se encuentran insatisfechos porque consideran que no son adecuadas las reglas y políticas en la organización de la institución y que el liderazgo del Director de la institución no es adecuado.

Tabla 6: Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	4	28,6	28,6	28,6
	Medianamente satisfecho	8	57,1	57,1	85,7
	Satisfecho	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 6: Supervisión



Interpretación

Respecto a la supervisión, se refiere al monitoreo proactivo, evaluando las actividades internas para mejorar el funcionamiento de la institución, el 57.1% indica estar medianamente satisfecho con las estrategias de supervisión al interior de la Institución, el 28.6% indica estar insatisfecho y el 14.3% satisfecho.

Análisis

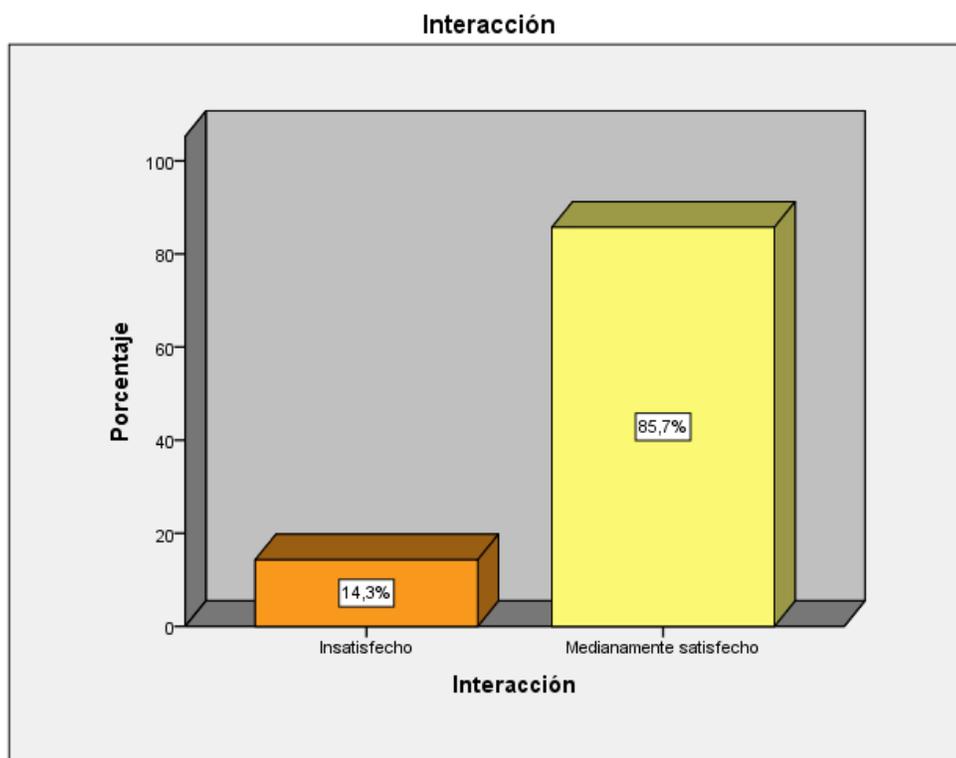
La dimensión de Supervisión cuenta con un 57.1% de estar medianamente satisfecho por parte de los docentes esto nos indica que los jefes son accesibles a cualquier sugerencia de los docentes y lo justo en sus determinaciones en lo que corresponde al ámbito laboral académico, siendo grato el trabajar en equipo por el apoyo que brindan las jefaturas correspondientes de la institución. En cambio un 28.6% se encuentra insatisfecho, razón por incompatibilidad en el trato de superior a subordinado, justicia, trato, y accesibilidad, lo cual es contrario al 14.3% de docentes que si se encuentran satisfechos, posiblemente sean los docentes con cargos jerárquicos y de confianza con la Dirección.

Tabla 7 : Interacción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	2	14,3	14,3	14,3
	Medianamente satisfecho	12	85,7	85,7	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 7 : Interacción



Interpretación

En la tabla y gráfico se mide la dimensión interacción, respecto a las relaciones interpersonales con su entorno, primando el compañerismo, la confianza, el 85.7% indican estar medianamente satisfechos con estas acciones, y el 14.3% insatisfecho.

Análisis

Un 85.7% de los docentes se encuentra medianamente satisfechos con la dimensión "Interacción" lo que nos indica que existe confianza, buenas relaciones y compañerismo, en el trabajo, en las actividades institucionales, esto se ve a través

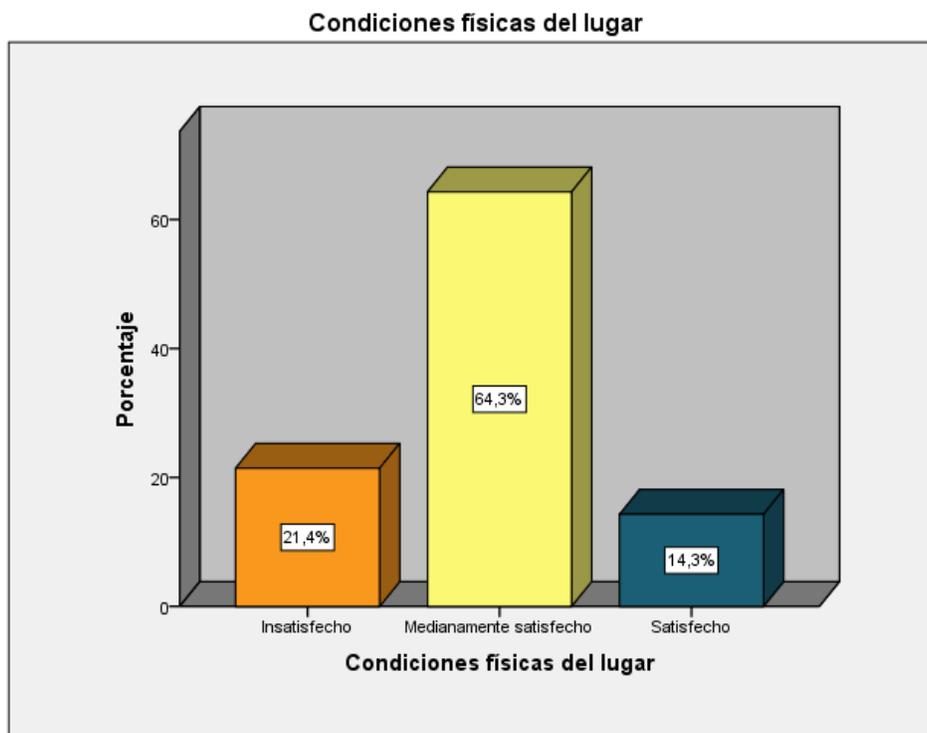
de la comisiones que se designan y el cumplimiento de estas, la actitud de los jefes, el trato, el ambiente y la armonía laboral. Y un 14.3 de los docentes se sienten insatisfecho por que deben existir diversas razones en cada uno de ellos, pudiendo ser un mal trato, diferencias de opiniones con los colegas, incomodidad en el ambiente de trabajo y la actitud inadecuada de algunos de los compañeros (la irrespetuosidad, actitud beligerante) en el desarrollo de alguna comisión.

Tabla 8: Condiciones físicas del lugar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	3	21,4	21,4	21,4
	Medianamente satisfecho	9	64,3	64,3	85,7
	Satisfecho	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 8: Condiciones físicas del lugar



Interpretación

En la tabla y gráfico se mide las condiciones físicas que presenta la institución, en ellas la ventilación, equipos, materiales básicos, iluminación el 64.3% indicar estar medianamente satisfecho, el 21.4% insatisfecho y el 14.3% satisfecho

Análisis

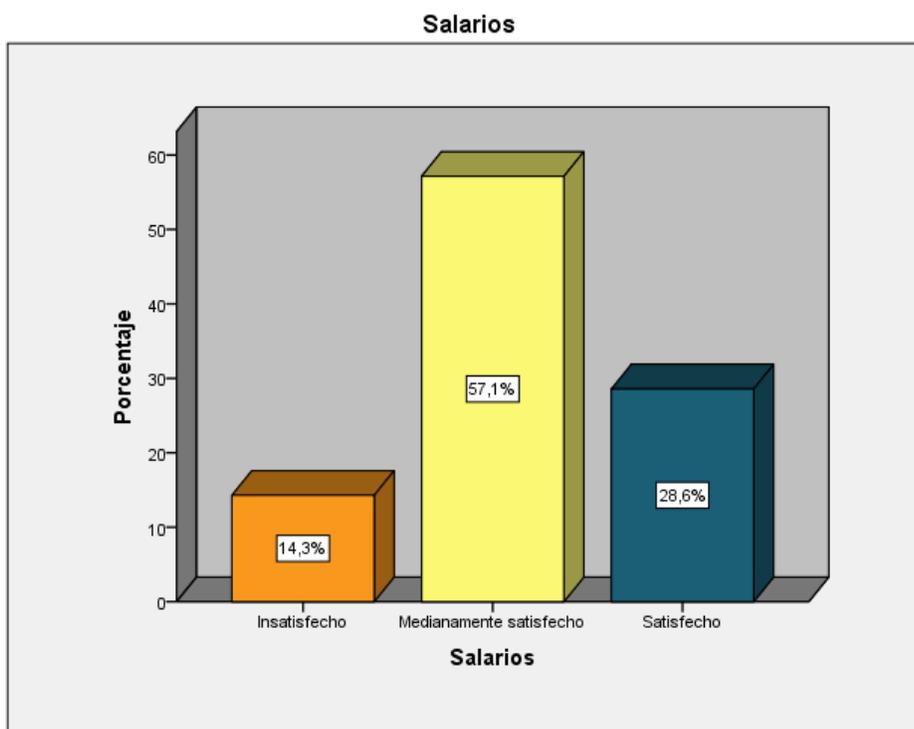
En la dimensión de "Condiciones físicas del lugar" un 64.3% de los docentes están medianamente satisfecho esto se da porque existe mucho frío en el lugar donde se encuentra la institución IESTP-Chalhuahuacho a 3,800 m.s.m, a grados que oscilan entre los cero grados hasta los 12 grados, en temporada de invierno, pero si adecuadamente con un ambiente grato, espacioso, y con los equipos adecuados con que se cuenta. Un 21.4% si se encuentra insatisfecho ya sea por el clima y el frío en especial. Y el 14.3% se encuentra satisfecho este porcentaje de docentes son los que están acostumbrado al lugar y se han adaptado y han hecho vida en este lugar de la institución.

Tabla 9: Salarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Insatisfecho	2	14,3	14,3	14,3
	Medianamente satisfecho	8	57,1	57,1	71,4
	Satisfecho	4	28,6	28,6	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 9: Salarios



Interpretación

La octava y última dimensión se refiere a los salarios que es la remuneración de las actividades realizadas, el 57.1% se encuentra medianamente satisfecho, el 28.65 indica estar satisfecho y el 14.3% insatisfecho.

Análisis

En esta dimensión de “Salarios” un 57.1% de los docentes se encuentra

medianamente satisfecho, porque se sienten de acorde con la remuneración que están percibiendo quizás no tan satisfecho porque el lugar donde se ubica el instituto es en una zona minera Proyecto minero “Las Bambas”, y esto genera un encarecimiento de las cosas que se requiere como: alquiler de vivienda, alimentación o pensión, lavandería, transporte etc. Pero un 28.65% de los docentes si se encuentran satisfechos dado a que son del lugar o tienen familiares minimizando sus costos de vivencia en el lugar, otro factor es que el instituto ofrece a alguno de los docentes alojamiento proporcionándoles habitaciones para que de alguna manera minimice sus costos. Y el 14.3% de los docentes si se encuentran insatisfecho por que la remuneración no le es acorde o no les alcanza por lo elevado de los costos en esa zona minera.

3.1.2 Resultados de la variable Compromiso Organizacional

Para medir la variable compromiso organizacional, se ha utilizado un instrumento de 18 ítems y 3 dimensiones, la escala de respuestas son nunca, a veces, con frecuencia y siempre, con una escala de 0 a 3; para el proceso de tabulación se presenta el siguiente baremo, de acuerdo a la cantidad de preguntas y los puntajes por ítem

BAREMO	Escala de calificación			
	Compromiso Afectivo.	Compromiso de Continuidad.	Compromiso Normativo.	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
Alto	11-15	9-12	19-27	37-54
Moderado	6-10	5-8	10-18	19-36
Bajo	<=5	<=4	<=9	<=18

Tabla 10: Variable Compromiso Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	7,1	7,1	7,1
	Moderado	11	78,6	78,6	85,7
	Alto	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 10: Variable Compromiso Organizacional



Interpretación

En la variable compromiso organizacional se refiere al grado en que los trabajadores se involucran con la Institución, los trabajadores presentan un compromiso en forma moderada en el 78.36%, su compromiso es alto en el 14.3% y 7.1% es bajo.

Análisis

Un 78.36% de los docentes consideran un compromiso moderado en la variable del compromiso organizacional con la institución del IESTP-Chalhuahuacho, existiendo pertenencia, solidaridad, lealtad, satisfacción, deber en cada actividad que se realiza, como las faenas, las reuniones, los acuerdos, y su participación. Pero un 14.3% demuestra un compromiso alto con la institución como son: las actividades programadas, comisiones, participación personalizada en cada evento que organiza la institución. Sin embargo un 7.1% de los docentes es bajo, la razón es la no satisfacción de la expectativa que ellos esperan de la institución como: el

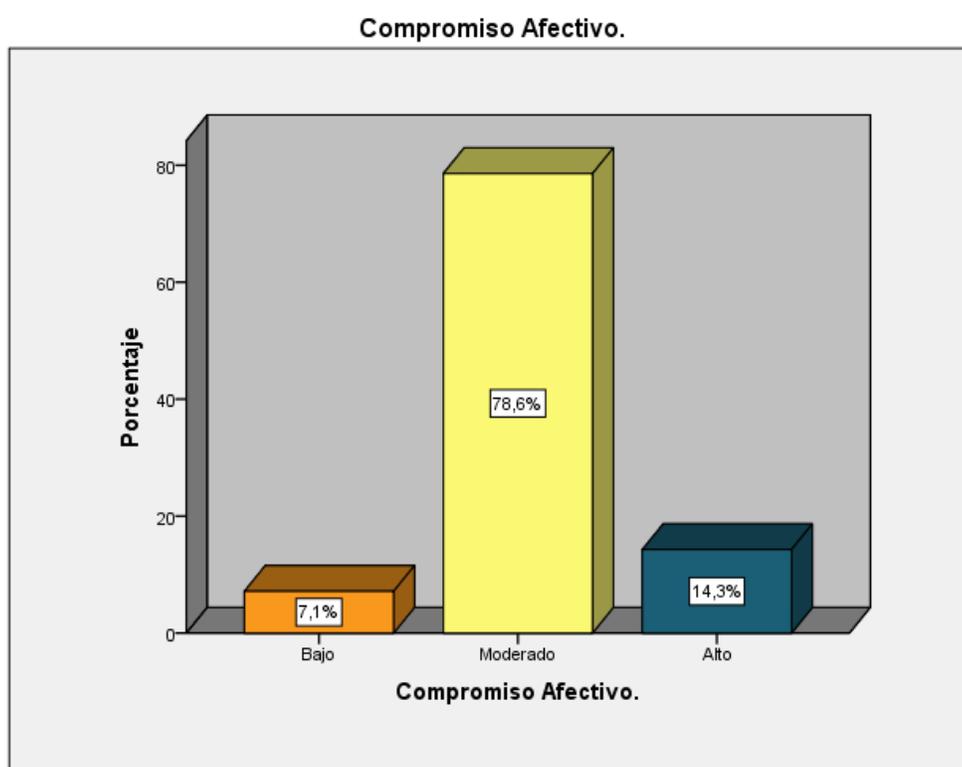
reconocimiento, la seguridad o estabilidad laboral, e incluso su remuneración mensual.

Tabla 11: Compromiso Afectivo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	1	7,1	7,1	7,1
	Moderado	11	78,6	78,6	85,7
	Alto	2	14,3	14,3	100,0
	Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 11: Compromiso Afectivo



Interpretación

En la tabla y gráfico, se mide el compromiso afectivo de los trabajadores a través de la identificación con su institución plasmado en la empatía, integración en actividades

institucionales, el nivel de compromiso en el 78.6% es moderado, 14.3% alto y 7.1% bajo.

Análisis

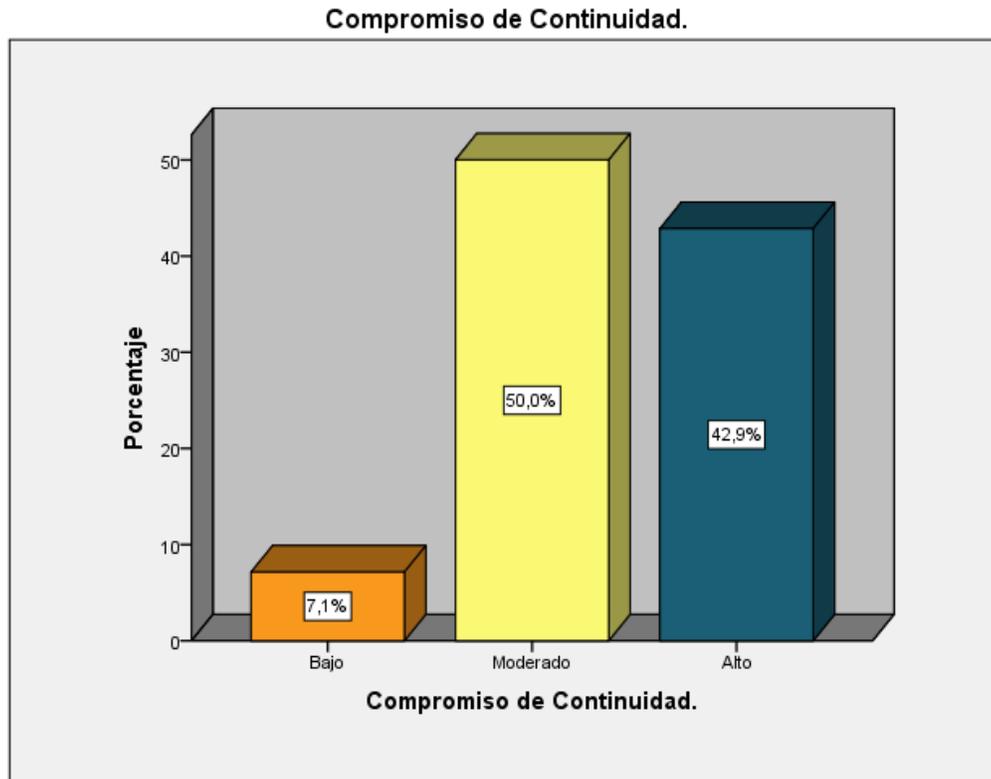
En lo que corresponde a la dimensión del “Compromiso Afectivo” en lo que respecta a la variable del Compromiso Organizacional, un 78.6% es moderado, este dato nos demuestra los docentes si moderadamente se involucra en los problemas de la institución, porque sienten un grado de pertenencia hacía la institución, como es cuando se necesita implementar infraestructura deportiva, equipos de laboratorios, con actividades pro económicas para obtener fondos efectuar la implementación. Y el 14.3% de docentes su compromiso es alto, dado al lugar o cargo que ostentan con el apoyo de los demás docentes. Y un 7.1% de los docentes su compromiso es bajo con la institución esto se observa con los docentes que no tienen cargo directivo o en todo caso disponen de 20 horas de contrato más no de las 40 horas académicas.

Tabla 12: Compromiso de Continuidad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Moderado	7	50,0	50,0	57,1
Alto	6	42,9	42,9	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 12: Compromiso de Continuidad



Interpretación

El análisis para la dimensión compromiso de continuidad se mide el nivel que el trabajador permanece en la Institución,. El 50% tiene un compromiso moderado, el 42.9% alto y el 7.1% bajo.

Análisis

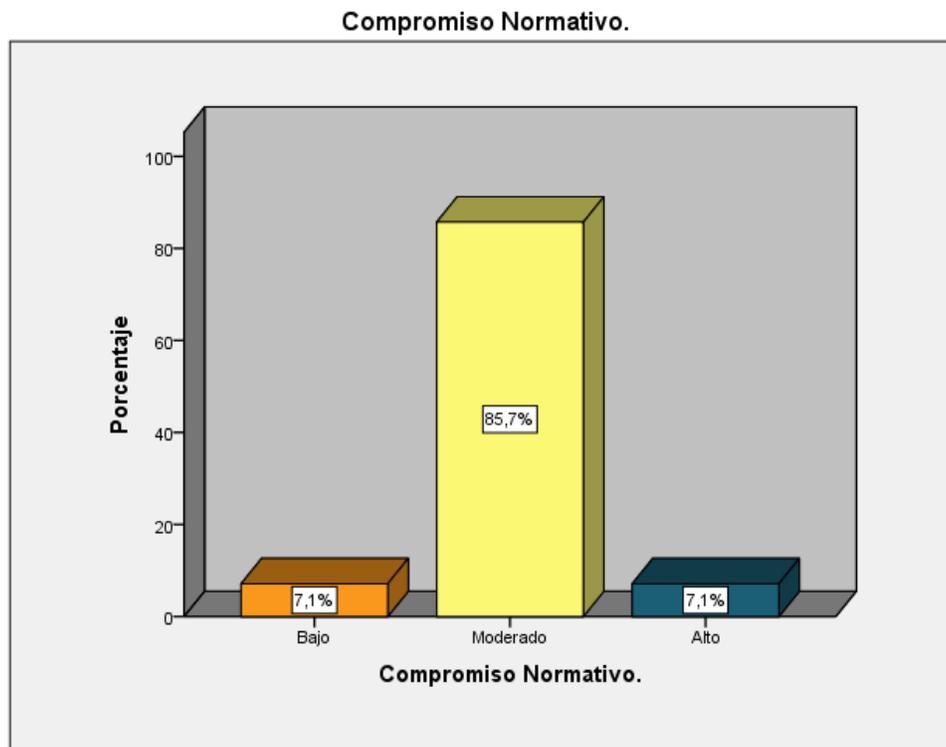
En la dimensión del compromiso de continuidad existe un 50% de los docentes que tienen un compromiso moderado, porque entre los compañeros y la dirección se llevan bien entre si y existe una preocupación por el bienestar y cuidado por el otro y existiendo muchas cosas en común. Pero un 42.9% de los docentes su compromiso es alto dado a que todos buscan el bien común institucional, cumpliendo con los objetivos y metas trazado por la alta dirección, esto se observa en la participación en pleno de todos los docentes. Y el 7.1% de los docentes su compromiso es bajo, la razón es que no se sienten compenetrados por diversas razones.

Tabla 13: Compromiso Normativo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	7,1	7,1	7,1
Moderado	12	85,7	85,7	92,9
Alto	1	7,1	7,1	100,0
Total	14	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración en base a cuestionario.

Gráfico 13: Compromiso Normativo



Interpretación

En la dimensión del compromiso normativo, se refiere al sentimiento de obligatoriedad que tienen los docentes en permanecer en la institución, como sentimiento de lealtad, obligación moral, responsabilidad y su deber, el 85.7% tienen un nivel de compromiso normativo es moderado, con el 7.1% en cada caso es bajo y alto respectivamente.

Análisis

El 85.7% de los docentes tiene un nivel de compromiso normativo moderado, porque siente la obligación moral en ciertos casos, porque la Dirección accede a hablar abiertamente ante cualquier problema que se suscite. Y el 7.1% de los docentes si tiene un compromiso alto para con la institución, dado a la lealtad, sentimiento de culpabilidad y deber con el instituto y el otro 7.1% son docentes con un bajo compromiso las razones pueden ser: por la supervisión constante institucional, estrés en el trabajo, no dispone del tiempo libre etc.

3.2 Prueba de Hipótesis

3.2.1 Prueba de hipótesis general

1. Planteamiento de la hipótesis

Hipótesis nula (H_0):

No existe relación alta y significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhuanahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac

Hipótesis alterna (H_1):

Existe relación alta y significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhuanahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac.

2. Nivel de significación (α)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H_0 y para todo valor menor o igual a 0.05 se acepta H_1

3. Prueba estadística

Se aplica el estadístico Chi cuadrado para medir la independencia y Tau-b de Kendall para medir el nivel de relación

Tabla 14: Satisfacción Laboral y Compromiso organizacional

SATISFACCION LABORAL*COMPROMISO ORGANIZACIONAL tabulación cruzada

			COMPROMISO ORGANIZACIONAL			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
SATISFACCION LABORAL	Insatisfecho	Recuento	1	1	0	2
		% del total	7,1%	7,1%	0,0%	14,3%
	Medianamente satisfecho	Recuento	0	10	0	10
		% del total	0,0%	71,4%	0,0%	71,4%
	Satisfecho	Recuento	0	0	2	2
		% del total	0,0%	0,0%	14,3%	14,3%
Total	Recuento	1	11	2	14	
	% del total	7,1%	78,6%	14,3%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al cruce de variables se evidencia que existe una relación directa entre las variables, con mayor frecuencia en el 71.4% de los docentes que indican estar medianamente satisfecho con un compromiso organizacional moderado

Tabla N° 15: Prueba de Chi cuadrado

PRUEBA DE CHI CUADRADO

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,364	4	,002
Razón de verosimilitud	15,595	4	,004
Asociación lineal por lineal	9,988	1	,002
N de casos válidos	14		

La curva de la campana de Gauss bilateral para un nivel de confianza de 95% y 5% de significancia como región crítica esta dado para la prueba Chi cuadrado como sigue:

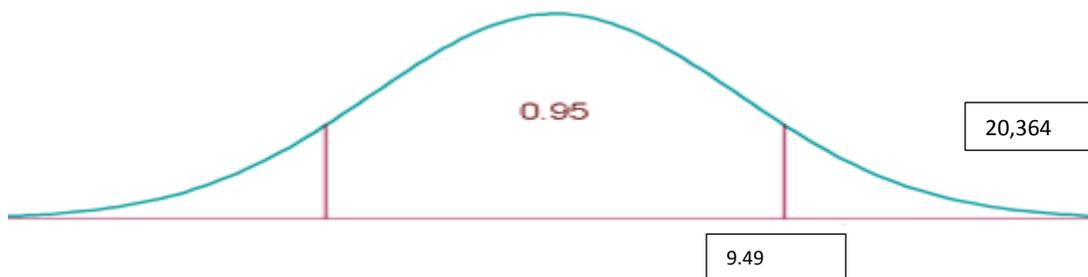


Tabla N° 16. Prueba de correlación de hipótesis general

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,866	,121	2,430	,015
N de casos válidos		14			

4. Lectura del p valor

Como P valor o Sig.= 0.002, es menor a α : 0.05, es menor al nivel de significancia, por lo que se infiere que no hay independencia, por lo que se acepta la hipótesis del investigador

De acuerdo a la lectura del gráfico el Chi cuadrado calculado se encuentra en la Región de rechazo, con un valor de 20,364, mayor al de la tabla que es de 9,49, por lo que se prueba la hipótesis alterna.

El nivel de correlación entre las variables es positivo muy alto con un valor de 0.866.

5. Conclusión

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de hipótesis general, se ha podido demostrar que en la muestra de tamaño 14, que la Satisfacción Laboral presenta una relación positiva muy alta de 0.866 con el Compromiso organizacional de los docentes a un nivel de confianza del 95%.

3.2.2 Prueba de sub hipótesis 3

1. Planteamiento de la sub hipótesis

Hipótesis nula (H_0):

No existe una relación positiva alta entre la Satisfacción Laboral con los compromisos afectivo, de continuidad y normativo de los docentes del Instituto de

Educación Superior Tecnológico Público de Chalhuanahuacho

Hipótesis alterna (H₁):

Existe una relación positiva alta entre la Satisfacción Laboral con los compromisos afectivo, de continuidad y normativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhuanahuacho.

2. Nivel de significación (alfa)

$\alpha = 5\%$ (0.05) para todo valor de probabilidad mayor a 0.05, se acepta H₀ y para todo valor menor o igual a 0.05 se acepta H₁

3. Prueba estadística

Se aplica el estadístico Tau-b de Kendall para medir el nivel de relación existente

Tabla N° 17. : Resultados de la correlación de la variable Satisfacción Laboral y el compromiso afectivo

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,866	,121	2,430	,015
N de casos válidos	14			

El P valor hallado es 0.015 menor al nivel de significancia, y el nivel de correlación positiva muy alta.

Tabla N° 18. : Resultados de la correlación de la variable Satisfacción Laboral y el compromiso de continuidad

Medidas simétricas				
	Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,610	,120	2,729	,006
N de casos válidos	14			

El P valor hallado es 0.006 menor al nivel de significancia, y el nivel de correlación positiva alta.

Tabla N° 19. : Resultados de la correlación de la variable Satisfacción Laboral y el compromiso normativo

		Medidas simétricas			
		Valor	Error estándar asintótico ^a	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,693	,179	1,720	,008
N de casos válidos		14			

El P valor hallado es 0.008 menor al nivel de significancia, y el nivel de correlación positiva alta.

4. lectura del p valor

Como P valor es menor a α : 0.05 es menor al nivel de significancia, por lo que se acepta la hipótesis del investigador

El nivel de correlación entre las dimensiones de la Satisfacción laboral y los compromisos afectivo, de continuidad y normativo es positivo alto y muy alto.

5. Conclusión

De acuerdo al proceso realizado para la prueba de la sub hipótesis, se ha podido demostrar que la variable Satisfacción Laboral tiene una relación alta con los compromisos afectivo, de continuidad y normativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhuanhuacho, a un nivel de confianza del 95%.

IV. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación se desarrolla en la Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del Distrito de Chalhuanahuacho, Provincia de Cotabambas, Región Apurímac, institución que brinda formación profesional a los estudiantes, por ello es importante conocer al recurso humano que trabaja en él, siendo importante evaluar el recurso humano de la entidad,, dentro de los estudios se evalúa la satisfacción laboral a través de su capacidad emotiva al lugar donde labora, su relación y demás instancias en su trabajo, midiendo la opinión de si al docente le agrada la labor que realiza en su institución viendo las condiciones relacionadas al trabajo que desempeña en la institución educativa, su aspiración personal, sus beneficios, de los ascensos o su promoción; de las consideraciones de los superiores y las remuneraciones obtenidas, siendo estos elementos necesarios para que puedan desempeñarse eficaz y eficientemente; tomando a Locke (1984) la conceptualiza como la satisfacción laboral, es una respuesta emocional positiva frente a las actividades que desempeña

Los resultados de la primera variable nos evidencia que la actividad laboral de acuerdo a diferentes circunstancias y acciones, a nivel global, podemos indicar que los encuestados indican el 71.4% de los encuestados estar medianamente satisfecho, con el 14.3% indican encontrarse insatisfechos y satisfechos en la misma medida, no se muestra una adecuada satisfacción esto básicamente por diferentes aspectos, analizando los factores motivacionales, el 78.6% de los docentes indican estar medianamente satisfechos con los reconocimientos, porque no se reconocen sus esfuerzo, las expectativas de desarrollo que puedan tener al interior de la institución también presentan un nivel medianamente satisfecho en el 64.3%, sin embargo en el trabajo de en si mismo, sobre el agrado de la labor desarrollada el 57.1% está dentro del rango satisfecho.

Respecto a los factores de higiene dentro de la satisfacción laboral, en lo concerniente a la higiene y políticas que se manejan en la organización, el 78.6% presentan un nivel medianamente satisfecho, del mismo modo en la supervisión que realizan en la institución alcanzando el 57.1% , una interacción entre con los jefes y

compañeros de trabajo 85.7%, la condición física del lugar 64.3%, los salarios 57.1%, todos ellos dentro del rango medianamente adecuado, lo que indica que no cumple a cabalidad todas sus expectativas.

Dentro de las investigaciones que recientemente se han realizado en cuanto a la satisfacción laboral se encuentra la realizada por Avilés, García & González (2002), la cual tuvo como objetivo medir la satisfacción laboral y que cuente con los criterios necesarios para su correcta aplicación.

Por otro lado la variable de compromiso organizacional, dentro de una institución de enseñanza es imprescindible que exista un compromiso organizacional de parte de los docentes en función a su relación laboral en lo afectivo, que son los componentes emocionales que los individuos desarrollan en la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades y expectativas, disfrutando de su continuación con la organización, donde se sienten contentos de pertenecer a ellos, apoyado Luthans (2008) que indica que son principios de retos de parte de los trabajadores para hacer frente al cumplimiento de las metas institucionales, para realizar trabajo en equipo.

Los resultados nos indican que en la Institución existe un compromiso organizacional moderado en el 78.6%, esto se traduce dentro del compromiso afectivo donde se ve la identificación con su institución plasmado en la empatía, integración en actividades institucionales, en el compromiso normativo el 85.7% está dentro del rango moderado concerniente al sentimiento de obligatoriedad que tienen los docentes en permanecer en la institución, como sentimiento de lealtad, obligación moral, responsabilidad y su deber, sin embargo en el compromiso de continuidad el 50% presenta un compromiso moderado y el 42.9% alto de buscar realizar trabajo en grupo, preocupación por las cosas que pasan en él.

En contraste con investigaciones se toma a Belausteguigoitia (2000), quien realiza el trabajo sobre el Compromiso, donde analiza a través de compromiso afectivo, normativo y de continuación, indicando que es necesario que los trabajadores tengan una identificación a nivel institucional para poder cumplir con metas, considero que buscar que el recurso humano se comprometa, podremos haber contribuido con mejorar el servicio educativo.

V. CONCLUSIONES

- Primera:** Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia de α : 5% = 0.05, se confirma que existe relación positiva muy alta de 0.886 la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurímac, al 95% de confianza.
- Segunda:** Respecto a la variable Satisfacción laboral se concluye que el 71.4% de los encuestados indican presentan un nivel medianamente satisfecho midiendo e los factores motivacionales que son reconocimiento a la labor desarrollada, trabajo en si, el desarrollo de superación y por otro lado los factores de higiene que son el cumplimiento de reglas y políticas de la institución, la supervisión, interacción con superiores y colegas, condiciones físicas para desarrollar sus actividades pedagógicas, y sus remuneraciones.
- Tercera:** Respecto al compromiso organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico de Chalhahuacho en promedio el 78.6% es moderado, dentro del compromiso afectivo de identificación institucional, del compromiso de continuidad y el normativo.
- Cuarta:** Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que si existe correlación entre la variable Satisfacción laboral y las los compromisos afectivo, de continuidad y normativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico de Chalhahuacho, según el estadístico de prueba para un estudio paramétrico Tau-B de Kendall, cuyos coeficientes de correlación alcanzan valores que los ubican en la categoría alta y muy alta.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se plantea que la estabilidad laboral de los docentes (los nombramientos) deben ya, llevarse a cabo por el Ministerio de Educación (MINEDU), Organismo de Gestión de Institutos y Escuelas de Educación Superior Tecnológicos Públicos (EDUCATEC), Gobierno Regional y la Dirección Regional de Educación de Apurímac (DREA) de acuerdo a las normas correspondiente que establece la ley N° 30512 “Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la carrera Pública de sus docentes”. Y generarse un presupuesto adecuado de acuerdo al CAP y de las 03 carreras profesionales que brinda el instituto actualmente.
2. Así mismo, se sugiere que por el lugar geográfico 3,800 m.s.n.m., debe haber una asignación o estímulo salarial y así compensar los altos costos de vida que se da en este lugar por ser parte de un centro minero (megaproyecto nacional “Las Bambas”).
3. Las infraestructuras de las áreas académicas, áreas administrativas: ambientes administrativos, ambiente de aulas, deben adecuarse o implementarse en función al frío por la altura (mucho frío) creándose una calefacción adecuada, beneficiando así al personal administrativo, alumnos y docentes.

VII REFERENCIA

- Arias, G. F.** (1998). Administración de Recursos Humanos. México: Trillas
- Aviles, A. M. I., García, G. E. & González, P. S.** (2002). Actitud de los obreros de una empresa Industrial hacia los Factores de Motivación e Higiene de su trabajo. (Tesina de Licenciatura) México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.
- Baron, R. Byrne, D. & Kantowitz, B.** (1985). Psicología: un enfoque conceptual. México: Interamericana
- Bayona, C., Goñi, S. & Madorrán, C.** (1995). Compromiso organizacional: implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos. España: Universidad Pública de Navarra
- Belausteguigoitia, R. I.** (2000). La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo en miembros de empresas familiares mexicanas. (Tesis de Doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma Metropolitana, Facultad de Contaduría y Administración.
- Cruz, S. C.** (1999). La Satisfacción en el Trabajo y su relación con la Motivación. (Tesis de Maestría) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Contaduría y Administración.
- Chiavenato, I.** (1983). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw – Hill.
- Chiavenato I.** (1996) “Administración De Recursos Humanos, Edit. McGraw Hill, Bogotá, Colombia.
- Chiavenato I.** (2007) “Introducción a la teoría general de la administración”. Mc Graw Hill - México.
- Chiavenato I** (2000), “administración de Recursos Humanos”, Santa Fé de Bogotá. 5ta Edición – McGraw-Hill.
- Davis, K. & Newstrom, J.** (1991). Comportamiento Humano en el Trabajo. México:

McGraw – Hill

Deutsch, M. & Krauss, R. M. (2001). Teorías en Psicología Social. México: Paidós

Fischer, G. N. (1990). Psicología Social: Conceptos fundamentales. Madrid: Narcea.

Fischer, G. N. (1992). Campos de intervención en Psicología Social. Madrid: Narcea.

Hernández, S. R., Fernández, C. C. & Baptista L. P. (2003). Metodología de la investigación. México: McGraw – Hill.

Insko, C. & Schoper, J. (1980). Psicología Social Experimental. México: Trillas

Katz, D. & Kahn R. (1990). Psicología social de las organizaciones. México: Trillas

Kerlinger, F. N. (1992). Investigación del Comportamiento. México: McGraw-Hill.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. "A three-component conceptualization of organizational commitment", en Human Resource Management Review, 1, 1991, pp. 61-98.

Morales, D. F. (1981). La conducta Social como Intercambio. España: Desclée de Brouwer.

Munné, F. (1996). Entre el individuo y la sociedad. Marcos teóricos actuales sobre el comportamiento interpersonal. Barcelona: Poligrafic.

Nadelsticher, M. A. (1983). Técnicas para la construcción de cuestionarios de actitudes y opción múltiple. México: Instituto Nacional de Ciencias Penales.

Nieto, V. M. (2004). Relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional. (Tesis de Licenciatura) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.

Peter, S. (1998). La Quinta Disciplina. México: Granica

Pick, S & López, V. A. L. (1994). Cómo Investigar en Ciencias Sociales. México: Trillas.

Prieto, L. T.; Reynaga, M. A. ; Martín, C. I. & Elizalde, M. F. (1999). Comportamiento organizacional. México: Instituto de Investigación de Tecnología Educativa de la Universidad Tecnológica de México.

Robbins, S. P. (1996). Comportamiento organizacional. México: Prentice Hall

Rodríguez, A. (1976). Psicología Social. México: Trillas

Secord, P. (1979). Psicología Social. México: McGraw – Hill

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2003). Encuesta Nacional de Empleo. [En red] Disponible en:

http://www.stps.gob.mx/01_oficina/05_cgpeet/302_0058.htm.

Schultz, D. P. (1985). Psicología Industrial. México: Interamericana

Stolarski, R. R. (1974). Aproximación a la formalización de la teoría del Intercambio Social (sistematización y formalización a nivel verbal). (Tesis de Licenciatura) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología.

Uribe, J. F. (2001). Maquiavelismo: conceptualización, medición y su relación con otras variables. (Tesis de Doctorado) México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Psicología

Vander, Z. & J. W. (1994) Manual de Psicología Social. Barcelona: Paidós

Vega, M. T. (1998). Psicología de las organizaciones. España: Amarú.

ANEXOS:

1. Matriz de Consistencia de la Investigación
2. Matriz de Operacionalización de las Variables:
 - Satisfacción Laboral
 - Compromiso Organizacional
3. Matriz del Instrumento de Recolección de Datos
4. Base de Datos:
 - Variable: Satisfacción Laboral y sus 8 dimensiones
 - Variable: Compromiso Organizacional y sus 3 dimensiones.
5. Fichas de opinión de expertos.
 - Validación del Instrumento – Datos
 - Validación del Instrumento por expertos
6. Instrumentos (cuestionarios)

ANEXO N° 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACION

TÍTULO: SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO, PROVINCIA DE COTABAMBAS, REGIÓN APURIMAC AÑO 2018.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA						
<p>GENERAL ¿Cuál es la relación entre la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurimac?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1° ¿Cuál es la Satisfacción Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho?</p> <p>2° ¿Cuál es el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho?</p> <p>3° ¿Cuál es la relación de la Satisfacción Laboral con los compromisos afectivo,</p>	<p>GENERAL Determinar el grado de relación entre la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurimac.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>1° Determinar la Satisfacción Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho.</p> <p>2° Determinar el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho.</p> <p>3° Determinar la relación de la Satisfacción Laboral</p>	<p>GENERAL Existe relación alta y significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurimac.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>1° La Satisfacción Laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho son la aspiración profesional, cumplimiento de los objetivos y metas, mejoras económicas, buen clima organizacional.</p> <p>2° El Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de</p>	<p>Variable de estudio 1:</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Factores de Motivación</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento 2. Trabajo en sí mismo. 3. Desarrollo. <p>Factores de Higiene</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Reglas y políticas de la organización 5. Supervision. 6. Interacción 7. Condiciones físicas del lugar 8. Salarios <p>Variable de estudio 2:</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso Afectivo. 2. Compromiso de Continuidad. 3. Compromiso Normativo. 	<p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 R </pre> </div> <p>Donde: M. Muestra de estudio O1: Satisfacción Laboral O2: Compromiso Organizacional R: Relación directa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: La población está constituida por los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho, provincia de Cotabambas, Región Apurimac; el cual se detalla a continuación.</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th colspan="2">DOCENTES</th> </tr> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td align="center">10</td> <td align="center">04</td> </tr> </tbody> </table>	DOCENTES		VARONES	MUJERES	10	04
DOCENTES										
VARONES	MUJERES									
10	04									

<p>de continuidad y normativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho?</p>	<p>con los compromisos afectivo, de continuidad y normativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho.</p>	<p>Chalhahuacho es alto.</p> <p>3° Existe una relación positiva alta entre la Satisfacción Laboral con los compromisos afectivo, de continuidad y normativo de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhahuacho</p>		<p>TOTAL: 14 Muestra: La selección para la muestra se hizo de manera no probabilística.</p> <table border="1" data-bbox="1514 410 1881 521"> <thead> <tr> <th colspan="2">DOCENTES</th> </tr> <tr> <th>VARONES</th> <th>MUJERES</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>10</td> <td>04</td> </tr> </tbody> </table> <p>TOTAL: 14 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS Técnica. Instrumento Análisis documental - Ficha documentario. Encuestas - cuestionario Observación - Ficha de observación</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará el sistema SPS V.23</p>	DOCENTES		VARONES	MUJERES	10	04
DOCENTES										
VARONES	MUJERES									
10	04									

VARIABLE DE ESTUDIO 1: SATISFACCIÓN LABORAL				
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>¿Qué es la Satisfacción Laboral? Es la reacción del individuo en la organización en cuanto a su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación.(Fischer, 1992 citado en Avilés, García & Gonzáles 2002).</p>	<p>Es un conjunto de actitudes hacia el trabajo, como una disposición psicológica del sujeto hacia su empleo (lo que piensa de el) y esto supone un grupo de actitudes hacia distintos elementos del mismo, resultado de diversas percepciones y expectativas que los empleados poseen hacia este (Shultz, 1985).</p>	<p>Factores de Motivación:</p> <p>1. Reconocimiento Se refiere a alguna alabanza o elogio que se le hace al trabajador por parte de un jefe, supervisor o compañero de trabajo. En un sentido negativo también puede incluir algún regaño o llamada de atención por parte del jefe, supervisor o compañero de trabajo..</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar un reconocimiento. - homenajead - Distinción a su labor - Reconocimiento laboral - Seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Con Frecuencia - A veces - Nunca
		<p>2. Trabajo en sí mismo. Es el trabajo en sí y está íntimamente ligado al agrado o desagrado por la actividad que se desempeña, puesto que el trabajo puede resultar variado, creativo o poco creativo, fácil o difícil.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aspiraciones personales y profesionales. - Vocación de trabajo. - Cumplimiento de metas y objetivos. - La responsabilidad propia. - Su trabajo le proporciona satisfacción personal. 	
		<p>3. Desarrollo Se refiere al cambio real que puede sufrir una persona en cuanto a su posición en la organización, es decir, cuando existe algún ascenso de puesto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ascensos. - Voluntad de servicio. - Acompañamiento de los jefes al personal. - Integración a las actividades de la organización. 	

		<p>Factores de Higiene:</p> <p>1. Reglas y Políticas de la Organización Este factor se refiere a la organización adecuada o inadecuada de la institución, es decir al hecho de que todas las acciones están bien encaminadas o bien algunas de ellas no queda clara, como por ejemplo el hecho de no saber quién es realmente el jefe o supervisor directo; además tiene que ver con las políticas que la empresa aplica a sus empleados.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Liderazgo de los jefes. -Relaciones interinstitucionales. -Comportamiento y clima organizacional. 	
		<p>2. Supervisión En específico son las características del supervisor, tales como la competencia e incompetencia, si se percibe como justo o injusto, o bien se refiere a su mala o buena disposición para delegar responsabilidad y para enseñar, además incluye las maneras en la que se evalúa al trabajador, siendo el supervisor el evaluador principal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Accesibilidad -Justicia -Habilidad de trato -Apoyo 	
		<p>3. Interacción Son las relaciones interpersonales ya sea con el jefe o supervisor, algún subalterno o algún compañero de trabajo. Las relaciones interpersonales son las que se dan entre las personas y que se establecen con motivo del desempeño de su trabajo y las relaciones interpersonales sociales que tienen lugar por ejemplo, a la hora de la comida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Confianza -Buenas relaciones -Compañerismo -Relaciones sociales 	- Siempre
		<p>4. Condiciones Físicas del lugar Son las condiciones físicas del lugar donde se realiza el trabajo, tales como la ventilación, luz, espacio, herramienta de trabajo, entre otras.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Lugar de trabajo -Calefacción -Ambiente -Espacio -Equipo adecuado 	- Con Frecuencia
		<p>5. Salarios Es la remuneración económica que se percibe a cambio de la actividad laboral e incluye todo aquello que puede ser conseguido mediante la remuneración económica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Adecuada remuneración -Nivel social -satisfacción -bonificaciones -incentivos económicos 	- A veces
				- Nunca

VARIABLE 2: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p>¿Qué se entiende por Compromiso Organizacional?</p> <p>Es el grado en que un individuo se identifica se involucra con una organización (Bline et. Al. 1991, citado en Belausteguigoitia, 2000).</p>	<p>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 la organización o dejarla (Meyer & Allen 1991).</p>	<p>1. Compromiso Afectivo Es una orientación afectiva que siente el empleado hacia una organización (Meyer & Allen, 1991). Es la fuerza de la identificación de un individuo con una organización en particular y de su participación en la misma (Mowday, Sterrs & Porter)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La Familia - Las Emociones - Pertenencia y Significancia - Orgullo - Solidaridad - Lealtad - Satisfacción 	<ul style="list-style-type: none"> - Siempre - Con Frecuencia - A veces - Nunca
		<p>2. Compromiso de Continuidad Es el grado en que un individuo percibe que debe permanecer en su organización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indiferencia - Conveniencia - Consecuencia - Necesidades económicas - Beneficios - Comodidad 	
		<p>3. Compromiso Normativo Es el sentimiento de obligación que tiene el individuo a permanecer en la organización porque piensa que es lo correcto...este sentimiento de lealtad del individuo con la organización puede deberse a presiones de tipo cultural o familiar (Morrow, 1993 citado en Bayona, 1995).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación moral - Lealtad - Sentimiento de culpabilidad - Deber - Reciprocidad 	

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: “SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLÓGICO PUBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO, PROVINCIA DE COTABAMBAS, REGIÓN APURIMAC”.

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
FACTORES DE MOTIVACIÓN: Reconocimiento	Alcanzar un reconocimiento.	16%	07	1. Mi trabajo es reconocido por mi superior inmediato 2. Mi trabajo pasa desapercibido por mi superior inmediato	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Homenajeado			3. La institución homenaja a los que destacan 4. La institución no homenaja a los que destacan.	
	Distinción a su labor			5. La institución toma en cuenta mis ideas.	
	Reconocimiento laboral			6. Existencia de reconocimiento laboral.	
	Seguridad			7. Se muestra confiable y seguro.	
Trabajo en sí mismo	Aspiraciones personales y profesionales.	9%	04	8. Mi trabajo es importante	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Vocación de trabajo.			9. Me gusta mi trabajo	
	La responsabilidad propia.			10. Mi trabajo es aburrido	
	Su trabajo le proporciona satisfacción personal.			11. Mi trabajo es entretenido	
Desarrollo	Ascensos	11%	05	12. La institución me da la opción de subir de puesto	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Voluntad de servicio			13. Mi trabajo me da la oportunidad de mejorar mis propias perspectivas. 14. Mi trabajo es rutinario	
	Acompañamiento de los jefes al personal			15. Mi trabajo me ayuda a cumplir mis objetivos	
	Integración a las actividades de la organización.			16. Todos tenemos la misma oportunidad de ascender en la institución	
FACTORES DE HIGIENE: Reglas y políticas de la organización	-Liderazgo de los jefes. -Relaciones interinstitucionales. -Comportamiento organizacional y clima organizacional.	11%	05	17. Mi horario de trabajo es agradable 18. Me parece que la organización de la institución es inadecuada 19. Me molesta mi horario de trabajo 20. Las sanciones que aplica la institución son justas 21. El comportamiento y clima organizacional son adecuados	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)

Supervisión	- accesibilidad - Justicia - Habilidad de trato - Apoyo	16%	07	22. Mi jefe inmediato es accesible	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
				23. Mi jefe inmediato es justo	
				24. Mi jefe inmediato es injusto	
				25. Mi jefe inmediato es prepotente	
				26. Mi jefe inmediato es agradable	
				27. A mi jefe inmediato le falta disponibilidad para apoyarme en mi trabajo	
				28. Mi jefe inmediato está dispuesto a apoyarme en mi trabajo	
Interacción	- Confianza - Buenas relaciones - Compañerismo - Relaciones sociales	16%	07	29. Mi jefe inmediato me trata bien	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
				30. Mi jefe inmediato me trata con desprecio	
				31. Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	
				32. En mi trabajo hay un ambiente de armonía	
				33. El ambiente de trabajo es pesado	
				34. Mi relación con los compañeros de trabajo es grosera	
				35. Mi relación con los compañeros de trabajo es respetuosa	
Condiciones físicas del lugar	- Lugar de trabajo - Calefacción - Ambiente - Espacio - Equipo adecuado	11%	05	36. Las instalaciones del lugar del trabajo son incómodas	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
				37. Considero que los inmobiliarios y equipos para mi trabajo están en condiciones adecuadas	
				38. Los equipos e inmobiliarias para mi trabajo están en pésimas condiciones	
				39. Los materiales básicos que me proporciona la institución para mi trabajo son de calidad.	
				40. La iluminación de mi lugar de trabajo es adecuada.	
Salarios	- Adecuada remuneración - Nivel social - satisfacción - bonificaciones - incentivos económicos	09%	04	41. mi trabajo es compensado con un sueldo adecuado	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
				42. el sueldo que recibo por mi trabajo es injusto	
				43. Mi sueldo me da la oportunidad de mejorar económicamente	
				44. Las prestaciones que recibo son adecuadas	
TOTALES		100%	44		

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Compromiso Afectivo.	La familia	28%	05	1. Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos. 2. Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización. 3. No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización. 4. No me siento integrado plenamente en mi organización. 5. Esta organización significa personalmente mucho para mí	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Las emociones				
	Pertenencia y significancia				
	Orgullo				
	Solidaridad				
	Lealtad				
Satisfacción					
Compromiso de Continuidad.	Indiferencia	22%	04	6. Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre sí 7. Entre las personas que trabajamos en mi institución educativa existe una preocupación y cuidado por el otro. 8. Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución educativa 9. Siento que tengo muchas cosas en común con las personas que trabajan en mi institución educativa	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Conveniencia				
	Consecuencias				
	Necesidades económicas				
	Beneficios				
	Comodidad				
Compromiso Normativo.	Obligación moral	22%	04	10. El director(a) es una persona con quien se puede hablar abiertamente 11. Puedo confiar en que el director(a) no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Lealtad				
	Sentimiento de culpabilidad	28%	05	14. Mi trabajo es supervisado constantemente 15. La supervisión educativa me genera mucho estrés 16. Me siento como si nunca tuviese tiempo libre 17. Me siento estresado por el trabajo 18. Llevo mucho trabajo a casa	Nunca (0) A veces (1) Con frecuencia (2) Siempre (3)
	Deber				
	Reciprocidad				
TOTALES		100%	18		

ANEXO N° 04 BASE DE DATOS

		SATISFACCION LABORAL																																																				
		FACTOR DE MOTIVACION												FACTOR DE HIGIENE																																								
		Reconocimiento				Trabajo en si mismo				Desarrollo				Reglas y politicas de la organizaci				Supervisi3n				Interacci3n				Condiciones f3sicas del lugar				Salarios																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	D2	P12	P13	P14	P15	P16	D3	P17	P18	P19	P20	P21	D4	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	D5	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	D6	P36	P37	P38	P39	P40	D7	P41	P42	P43	P44	D8	V1
1		1	0	1	1	1	3	2	9	3	3	1	3	10	1	1	1	3	1	7	3	1	1	3	2	10	2	2	1	1	1	2	2	11	2	0	2	3	1	0	2	10	1	2	1	2	3	9	2	1	2	2	7	73
2		1	0	1	1	1	2	2	8	3	3	0	2	8	0	2	1	1	1	5	2	1	1	1	2	7	2	2	1	0	2	1	2	10	2	0	2	2	1	1	2	10	1	2	1	2	2	8	3	1	2	2	8	64
3		0	0	0	1	1	2	2	6	1	1	1	0	3	0	1	0	2	1	4	2	0	0	1	1	4	1	1	1	0	1	1	1	6	2	1	2	2	1	0	3	11	0	1	0	1	1	3	1	1	1	1	4	41
4		0	1	2	1	1	1	1	7	3	2	0	3	8	1	1	0	1	2	5	1	0	0	3	1	5	1	1	1	0	2	1	1	7	2	0	2	3	0	0	3	10	0	2	0	1	1	4	2	1	1	1	5	51
5		1	1	1	2	2	3	2	12	3	3	1	2	9	2	3	1	2	1	9	2	1	1	2	2	8	2	2	1	0	2	2	2	11	2	0	2	3	1	0	3	11	1	2	0	2	3	8	2	0	2	2	6	74
6		2	0	0	0	2	2	1	7	2	2	0	2	6	1	1	0	2	2	6	3	0	0	1	1	5	1	1	0	0	1	1	1	5	1	0	2	2	0	0	2	7	0	1	0	1	2	4	1	1	1	1	4	44
7		2	0	1	1	1	1	3	9	3	1	0	1	5	1	1	0	2	2	6	3	0	0	3	1	7	1	1	0	0	2	1	1	6	1	0	2	1	0	0	2	6	0	3	0	3	2	8	2	1	1	1	5	52
8		1	1	1	2	2	2	2	11	3	3	0	3	9	3	2	1	2	2	10	2	0	1	3	2	8	2	2	1	1	2	1	2	11	2	0	3	3	0	0	3	11	0	3	0	2	3	8	2	3	3	2	10	78
9		2	1	2	1	2	2	3	13	3	3	0	3	9	2	2	1	1	2	8	3	0	0	3	2	8	2	2	1	1	2	1	2	11	2	0	3	2	1	0	3	11	1	3	1	2	3	10	2	1	3	2	8	78
10		2	0	2	1	2	2	2	11	2	3	0	3	8	2	1	1	1	2	7	3	0	0	3	2	8	2	2	1	1	2	1	2	11	1	0	3	3	0	0	3	10	1	3	0	2	3	9	2	1	3	2	8	72
11		1	0	1	2	2	3	3	12	3	3	1	2	9	1	1	2	2	1	7	3	1	0	2	2	8	3	3	1	1	3	1	2	14	1	0	3	3	0	0	3	10	1	2	0	2	3	8	2	1	3	3	9	77
12		2	1	3	1	3	2	2	14	2	3	1	3	9	1	3	2	3	1	10	3	1	0	2	3	9	3	3	0	1	3	2	2	14	2	0	3	2	1	0	3	11	0	2	0	2	3	7	2	1	3	3	9	83
13		3	2	2	1	3	2	1	14	3	3	2	3	11	3	3	2	3	1	12	3	1	0	2	3	9	3	3	1	3	2	2	17	2	3	3	2	0	0	3	13	3	3	3	3	2	14	2	1	3	2	8	98	
14		2	1	1	2	2	2	2	12	3	3	1	3	10	3	2	2	3	1	11	3	0	1	2	3	9	2	2	1	3	2	3	16	3	3	2	3	0	0	3	14	3	3	2	2	2	12	2	3	2	2	9	93	

COMPROMISO ORGANIZACIONAL

		Compromiso afectivo					Compromiso de continuidad					Compromiso normativo											
		P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	V2
1		2	3	1	0	3	9	2	2	3	1	8	2	3	2	1	2	0	0	0	0	10	27
2		2	3	1	0	3	9	2	3	2	2	9	2	3	2	2	2	1	1	0	0	13	31
3		2	0	1	1	1	5	2	1	0	1	4	1	1	2	1	1	0	0	1	0	7	16
4		2	3	1	1	3	10	2	3	2	1	8	3	3	2	2	2	0	0	1	1	14	32
5		3	2	1	0	3	9	2	2	2	1	7	2	3	2	3	3	1	0	0	1	15	31
6		3	3	1	0	3	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	1	0	0	1	12	30
7		3	3	1	0	2	9	2	2	2	2	8	2	3	2	2	3	1	0	0	0	13	30
8		3	3	1	0	2	9	2	2	2	2	8	2	3	3	3	2	0	1	0	0	14	31
9		3	2	1	0	2	8	3	3	2	2	10	2	3	2	2	3	0	1	0	0	13	31
10		2	3	1	1	2	9	3	2	3	3	11	3	2	2	3	3	0	1	0	0	14	34
11		3	3	1	1	2	10	3	2	3	3	11	2	2	3	3	2	1	1	0	0	14	35
12		2	3	1	1	3	10	1	2	2	3	8	3	3	3	3	3	1	1	0	0	17	35
13		2	2	3	1	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	1	1	3	1	21	44
14		3	3	3	1	3	13	3	3	3	3	12	3	3	3	3	2	0	1	0	1	16	41

ANEXO N° 05
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION
MAESTRÍA.

“SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO
DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO,
PROVINCIA COTABAMBAS, REGION APURIMAC”

NOMBRE DEL INSTRUMENTO. ENCUESTA A LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION
SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO, PROVINCIA
COTABAMBAS, REGION APURIMAC.

INVESTIGADOR. FELICIANO SANTA CRUZ, HUAMANCOLÍ RAMOS

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE :

.....

MENCIÓN :

FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....

.....

2. CONTENIDO:

.....

.....

3. ESTRUCTURA:

.....

.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....

.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma
Mg. o Dr.
DNI :

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO – ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA : En Gestión Pública
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO, PROVINCIA COTABAMBAS, REGION APURIMAC"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA A LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO, PROVINCIA COTABAMBAS, REGION APURIMAC.

1.2 INVESTIGADOR : FELICIANO SANTA CRUZ, HUAMANCOLI RAMOS

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					

II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr.

DNI :

ANEXO N° 06
CUESTIONARIO
V 1: SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT	VALORACION
NUNCA	0
A VECES	1
CON FRECUENCIA	2
SIEMPRE	3

N°	SATISFACCION LABORAL				
		0	1	2	3
01	Mi trabajo es reconocido por mi superior inmediato				
02	Mi trabajo pasa desapercibido por mi superior inmediato				
03	La institución homenajea a los que destacan				
04	La institución no homenajea a los que destacan				
05	La institución toma en cuenta mis ideas.				
06	Existencia de reconocimiento laboral.				
07	Se muestra confiable y seguro				
08	Mi trabajo es importante				
09	Me gusta mi trabajo				
10	Mi trabajo es aburrido				
11	Mi trabajo es entretenido				
12	La institución me da la opción de subir de puesto				
13	Mi trabajo me da la oportunidad de mejorar mis propias perspectivas				
14	Mi trabajo es rutinario				
15	Mi trabajo me ayuda a cumplir mis objetivos				
16	Todos tenemos la misma oportunidad de ascender en la institución				

17	Mi horario de trabajo es agradable				
18	Me parece que la organización de la institución es inadecuada				
19	Me molesta mi horario de trabajo				
20	Las sanciones que aplica la institución son justas				
21	El comportamiento y clima organizacional son adecuados				
22	Mi jefe inmediato es accesible				
23	Mi jefe inmediato es justo				
24	Mi jefe inmediato es injusto				
25	Mi jefe inmediato es prepotente				
26	Mi jefe inmediato es agradable				
27	A mi jefe inmediato le falta disponibilidad para apoyarme en mi trabajo				
28	Mi jefe inmediato está dispuesto a apoyarme en mi trabajo				
29	Mi jefe inmediato me trata bien				
30	Mi jefe inmediato me trata con desprecio				
31	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo				
32	En mi trabajo hay un ambiente de armonía				
33	El ambiente de trabajo es pesado				
34	Mi relación con los compañeros de trabajo es grosera				
35	Mi relación con los compañeros de trabajo es respetuosa				
36	Las instalaciones del lugar del trabajo son incómodas				
37	Considero que los mobiliarios y equipos para mi trabajo están en condiciones adecuadas				
38	Los equipos e inmobiliarias para mi trabajo están en pésimas condiciones				
39	Los materiales básicos que me proporciona la institución para mi trabajo son de calidad.				
40	La iluminación de mi lugar de trabajo es adecuada.				
41	Mi trabajo es compensado con un sueldo adecuado				
42	El sueldo que recibo por mi trabajo es injusto				
43	Mi sueldo me da la oportunidad de mejorar económicamente				
44	Las prestaciones que recibo son adecuadas				

CUESTIONARIO

V 2: Compromiso Organizacional

INSTRUCCIONES: Estimado colega, lea atentamente los ítems y marque con una X la alternativa que crea conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT		VALORACION			
NUNCA		0			
A VECES		1			
CON FRECUENCIA		2			
SIEMPRE		3			
N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Valoración			
		0	1	2	3
01	Realmente siento como si los problemas de la organización fueran míos.				
02	Estaría feliz si pasara el resto de mi carrera en esta organización.				
03	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi organización.				
04	No me siento integrado plenamente en mi organización.				
05	Esta organización significa personalmente mucho para mí				
06	Las personas que trabajan en mi institución educativa se llevan bien entre sí				
07	Entre las personas que trabajamos en mi institución educativa existe una preocupación y cuidado por el otro				
08	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi institución educativa				
09	Siento que tengo muchas cosas en común con las personas que trabajan en mi institución educativa				
10	El director(a) es una persona con quien se puede hablar abiertamente				
11	Puedo confiar en que el director(a) no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial				
12	El director(a) es una persona de principios definidos				
13	El director(a) cumple con los compromisos que adquiere conmigo				
14	Mi trabajo es supervisado constantemente				
15	La supervisión educativa me genera mucho estrés				
16	Me siento como si nunca tuviese tiempo libre				
17	Me siento estresado por el trabajo				
18	Llevo mucho trabajo a casa				



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN APURÍMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO DE GESTIÓN PÚBLICO
CHALHUHUACHO - COTABAMBAS - APURÍMAC
CREADO R.M. N° 0491 - 2004 - ED.
AUTORIZADO R.D. N° 0164 - 2010 - ED



CONSTANCIA

Por la presente, yo Lic. Feliciano S. Huamancolí Ramos, Director encargado del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de Chalhuhhuacho.

Hago constancia que el licenciado en Administración Feliciano Santa Cruz Huamancolí Ramos, identificado con DNI N° 21433169, con registro del Colegio Profesional de Licenciados en Administración CLAD-REGUC N° 2567, docente en la carrera profesional Técnica de Administración de Negocios Agropecuario del IESTP-Chalhuhhuacho y a la vez Jefe de la Unidad de Formación Continua del Instituto. Ha realizado el trabajo de investigación titulado: "Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público del distrito de Chalhuhhuacho, provincia de Cotabambas, región Apurímac 2018" para la obtención del grado académico de maestro en gestión pública, maestría de la Universidad Cesar Vallejo, filial Cusco, en nuestra entidad.

Sin más en particular se le expide al interesado la presente constancia que acredita la realización del estudio para los fines que estime conveniente.

Chalhuhhuacho, 16 de Julio 2018



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Hugo Enríquez Romero, docente de la MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO PROVINCIA DE COTABAMBAS REGIÓN APURIMAC– 2018., del estudiante HUAMANCOLI RAMOS FELICIANO SANTA CRUZ, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 17 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 10 Junio del 2018.

Atestamento



Dr. Hugo Enríquez Romero
Docente

DNI: 23863530



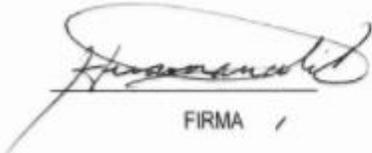
ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo FELICIANO SANTA CRUZ HUAMANCOLI RAMOS, identificado con DNI N° 21433169 egresado del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTION PUBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "SATISFACCION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DEL INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PUBLICO DEL DISTRITO DE CHALHUAHUACHO, PROVINCIA COTABAMBAS, REGION APURIMAC 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 21433169



Trujillo, 31 de Julio del 2018