



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de
Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Br. Espíritu Orihuela, Zoraida Isabel (ORCID: 0000-0001-6782-5371)

ASESORA:

Dr. (a) Nancy Aida Carruitero Ávila (ORCID: 0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

Chepén – Perú

2020

Dedicatoria

A Dios sobre todas las cosas.

A mis padres que siempre me han apoyado.

A mi familia e hijos que me dan todo su amor,
cariño y comprensión.

Zoraida

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo por brindarnos la oportunidad seguir con nuestros estudios de Posgrado, a los docentes que nos han apoyado en la realización de este trabajo de investigación, en especial a la Dra. Nancy Aida Carruitero Ávila, quien siempre nos brinda su apoyo y enseñanza.

A los directores y docentes de las instituciones educativas como San José, Santa Teresa, San Martín y Antonio Raimondi, los cuales han apoyado desinteresadamente el presente trabajo de investigación, y a todas las personas que han hecho posible realizar esta investigación.

Zoraida

Página del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Zoraida Isabel Espiritu Orihuela, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 18188965 con la tesis titulada "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019." presentada, en 102 Folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación es de mi autoría.

Declaro bajo juramento que:

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

De identificarse la falta de fraude, plagio, autoplagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Chepén, 30 de noviembre del 2019.




Br. Zoraida Isabel Espiritu Orihuela
DNI N° 18188965

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO.....	15
2.1. Tipo y diseño de investigación	15
2.2. Operacionalización de variables	16
2.3. Población, muestra, y muestreo	18
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	20
2.5. Procedimiento	26
2.6. Método de análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	40
VI. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral	16
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Compromiso Organizacional.....	17
Tabla 3 Distribución de la población los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.	18
Tabla 4 Datos sobre la validez estadística del instrumento Satisfacción Laboral	22
Tabla 5 Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento Satisfacción Laboral.....	23
Tabla 6 Datos sobre la validez estadística del instrumento de Compromiso Organizacional	24
Tabla 7 Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento de Compromiso Organizacional.....	25
Tabla 8 Validez de los instrumentos de Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional por medio de juicio de expertos	26
Tabla 9 Nivel de la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	28
Tabla 10 Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019	29
Tabla 11 Nivel del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	30
Tabla 12 Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019..	31
Tabla 13 Distribución de docentes según la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	32
Tabla 14 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov	33
Tabla 15 Correlación de Rho Spearman entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.	34
Tabla 16 Correlación de Rho Spearman entre la variable Satisfacción laboral y las dimensiones de la variable Compromiso organizacional.	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Distribución porcentual de la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.	28
Figura 2 Distribución porcentual de las dimensiones de la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019 ..	29
Figura 3 Distribución porcentual del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	30
Figura 4 Distribución porcentual de las dimensiones del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	31
Figura 5 Distribución de docentes según la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.....	32

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Para la variable Satisfacción se ha abordado bajo las teorías de Palma (1999) y para la variable Compromiso organizacional bajo las teorías de Meyer y Allen (1997), para lo cual se está aplicando un tipo de investigación no experimental con diseño correlacional, de corte transversal, con una muestra de 103 docentes, aplicando como primer instrumento el cuestionario para medir la Satisfacción laboral y como segundo instrumento el cuestionario para aplicar a docentes sobre Compromiso Organizacional en las Instituciones Educativas, los cuales han sido validados por juicio de expertos y estadísticamente.

De acuerdo a los resultados se puede concluir que: Se identificó una relación positiva moderada entre Satisfacción laboral y al Compromiso organizacional, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.564, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, y rechazándose la hipótesis nula

Palabras Clave: compromiso, trabajo, satisfacción, organización y reconocimiento.

Abstract

The main objective of this research is to determine the relationship between job satisfaction and organizational commitment in secondary schools of the Full School Day of the Province of Pacasmayo, 2019.

For the Satisfaction variable it has been addressed under the theories of Palma (1999) and for the variable Organizational Commitment under the theories of Meyer and Allen (1997), for which a type of non-experimental research with correlational design, cutting is being applied transversal, with a sample of 103 teachers, applying as a first instrument the questionnaire to measure job satisfaction and as a second instrument the questionnaire to apply to teachers on Organizational Commitment in Educational Institutions, which have been validated by experts and statistically.

According to the results, it can be concluded that: A moderate positive relationship was identified between Job Satisfaction and Organizational Commitment, according to the Rho Spearman correlation coefficient of 0.564, with a significance of 0.000 less than 0.05, accepting the alternative hypothesis, and rejecting the null hypothesis

Keywords: commitment, work, satisfaction, organization and recognition.

I. Introducción

En diversas partes del mundo el tema de la Educación en las instituciones educativas es siempre el tema principal, la mejora de los aprendizajes de los estudiantes es uno de los ejes fundamentales que mueven a los Gobiernos a implementar políticas de estado a largo plazo es por ello que diversas partes del mundo, se han incrementado las horas de estudio, como es el caso de Chile donde la “Jornada escolar completa” fue implementada el año 1997 bajo el gobierno de Eduardo Frei Ruiz Tagle, con José Pablo Arellano como Ministro de Educación en ese entonces, en los establecimientos diurnos Particulares Subvencionados y Municipales (Cárcamo, 2016, p. 23), pero a pesar de toda esta implementación no se evidencia un progreso en cuanto a un sistema integral que ayude a potencializar las capacidades y habilidades tanto físicas como cognitivas, creando futuros ciudadanos que enfrenten la problemática que se les presente, a pesar de las capacitaciones que buscan implementar mejores estrategias y herramientas pedagógicas y que además se preocupen por la satisfacción laboral de los profesores, por las condiciones de trabajo en las que se desenvuelve el docente, los beneficios económicos que recibe y sobre todo el reconocimiento personal. A esta problemática entonces también se le debe sumar el recurso humano que es el docente, por ello diversas investigaciones se evidencian los resultados que todo esto acarrea a la satisfacción laboral y al compromiso organizacional docente, donde Nieto (2017) concluye que Ecuador se evidenció un 26,19% respecto a la satisfacción laboral docente en los niveles óptimos, por lo cual el compromiso organizacional se encontraba con niveles casi deficientes en un 49%, donde el personal docente expresaba su disconformidad en cuanto a la organización, remuneración, capacitación, oportunidad de ascenso, entre otros.

La Educación Peruana, a través del Ministerio de Educación viene implementando una serie de normativas en las instituciones educativas, con la propósito de optimizar la atención brindada siendo esta de calidad para que los estudiantes logren los aprendizajes esperados al término de cada ciclo de estudios es que, dentro de estas implementaciones tenemos la R.M.Nº 451-241 MINEDU la cual establece Crear el modelo de servicio educativo "Jornada Completa para las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Secundaria". Frente a este referente implementado. Puesto que la implementación en el 2015 hacia el 2016 se dio de forma muy rápida y a pesar de que se brindó una serie de materiales y/o recursos digitales y capacitaciones etc. Hoy en día se aprecia que es evidente las falencias de los docentes a la hora de programar y elaborar las sesiones de nuevas formas evolución como

son el aprendizaje, así como de ir implementando las heteroevaluación, autoevaluación y coevaluación. A pesar de que se ha implementado las horas de afianzamientos y reforzamientos para que los estudiantes obtengan el logro esperado, estos esfuerzos no son suficientes para responder a las largas jornadas de trabajo escolar, lo cual dificulta el avance curricular. (Alcázar, 2016, p:35) y si a ello le sumamos los problemas que surgen en el plano docente como la insatisfacción laboral, la desmotivación por la recargada de horas de trabajo de 35 a 45 horas pedagógicas semanales y el mismo compromiso con la institución, puesto en diversas instituciones no se tenido en cuenta la falta de material para realizar la labor docente, la infraestructura de la institución educativa, etc. y a ello también se suma el liderazgo que se ejerce tanto por parte de los directivos y por los mismos docentes, muchos de ellos no sienten que su labor sea reconocida a nivel institucional, siendo uno de estos factores los que más involucran al docente en el plano organizacional de la institución. De acuerdo a ello existen estadísticas que la Oficina de Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura en Lima, ha logrado recolectar de un estudio que hizo a tres instituciones en un informe denominado “Aportes para la reflexión y construcción de políticas docentes” entre las cuales evidencia porcentajes de sobre la satisfacción laboral, donde el 20% de docentes no se sienten auto realizados como docentes, el 15% sienten que no puede trabajar con independencia, el 20 % sienten que su trabajo docente es una actividad que no le brinda satisfacciones. (UNESCO, 2017, p, 27). Otra investigación es la de Mejía (2017) quien concluye que la Red 21 Ugel N° 02 de Los Olivos se evidencia un nivel de satisfacción del 13%, en cuanto al nivel poca satisfacción se encuentra en un 67% y finalmente el nivel de insatisfacción se encuentra en un 7%. Se observa que el nivel acumulado de poca satisfacción e insatisfacción es alto en un porcentaje acumulado del 74% en la Red 21 Ugel N° 02. Como se aprecia en diversos sectores la insatisfacción laboral es muy alta generando que el compromiso organizacional sea deficiente.

Bajo los argumentos señalados nace la necesidad de investigar sobre la Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019, además de que será un referente a nivel internacional, nacional y sobre todo local, puesto que no se evidencian estudios de esta naturaleza en nuestro contexto, siendo esta una problemática latente y poco atendida en los colegios de Jornada Escolar Completa, como referente de esta problemática tenemos los estudios del FODA, realizados en los PEI (2017) de las instituciones educativas en mención, donde señalan la insatisfacción laboral docente, debido a las largas jornadas de trabajo establecidas,

donde la gran mayoría de docentes nombrados, acostumbrados a un sistema antiguo de trabajo, se encuentran renuentes al cambio, y sobre cargan el trabajo de los docentes contratados, además de no percibir una recompensa socioemocional por parte de los directivos, o por no sentirse valorados por sus esfuerzos tanto académicos como pedagógicos, todo ello hace hincapié en el compromiso organizacional de los propios docentes, puesto que la gran mayoría se limita al cumplimiento de su jornada y no se involucra en actividades institucionales, buscando solo el cumplimiento, por lo cual no se evidencia la lealtad al trabajo institucional.

Para la presente investigación se han considerado los siguientes antecedentes:

A nivel internacional

Malander (2016), en su artículo titulado: *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario en Misiones, Argentina*, con una muestra de 123 sujetos, concluyendo que las dimensiones de la satisfacción laboral se encuentran en un, $F(4,118) = 19,60, p = 0,000$, además el determinación R^2 indicó se encuentra en un 40% de acuerdo al síndrome, además las dimensiones de la satisfacción laboral como la autorrealización y motivación obtuvieron valores negativos, así como la dimensión tareas del Síndrome de Burnout.

Anaya y López (2015), en su artículo titulado: *Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria en España*, donde concluye que los docentes en su totalidad, evidencian una satisfacción regular, respecto a sus dimensiones diseño del trabajo y condiciones de vida las cuales esta relacionadas con la labor docente que ejercen, se encuentran en un nivel alto, en cuanto a las dimensiones realización personal y así como en remuneración son claramente bajas, por lo cual se incidencia una gran insatisfacción en el reconocimiento que reciben tanto a nivel de emocional como retribución salarial, afectan obviamente a otros factores.

Ramery (2017), en su tesis titulada: *La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida*, donde se concluye que, no existe diferencia significativa entre la satisfacción laboral del director y de los profesores puesto que ambos evidenciaron un nivel medio, pero los aspectos de reconocimiento personal a la labor, así como los recursos brindados para el desempeño del trabajo, el profesionalismo

ejercido y el apoyo que los docentes reciben evidenciaron una diferencia estadística positiva y significativa.

Muñoz, Gómez y Sánchez (2017), en su artículo titulado: *Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria en España*, donde concluye que la satisfacción laboral se encuentra entre los niveles medio-alto, debido a que los docentes nombrados son se siente generalmente satisfechos, por otro lado los docentes contratados son los que evidencian menor insatisfacción laboral, por lo que ellos perciben menor estabilidad laboral, así como mayor atribución de tareas, respecto a los nombrados, presentándose una clara desigualdad por el status y la condición laboral.

A nivel nacional tenemos diversas investigaciones referidas a las variables de estudio, Bernable, (2018), "*Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 –UGEL N° 06 Vitarte; 2017*", donde se aplicó el diseño correlaciona, a 72 sujetos que conformaron la muestra de investigación, a los cuales se les aplicó un cuestionario referido a cada variable de investigación, los cuales son válidos y confiables, concluyendo que existe correlación moderada entre motivación laboral y compromiso organizacional. Además, se determinó que existe un bajo nivel de Motivación.

Cruz (2018), en su tesis titulada: *Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014*, con diseño correlacional, con 122 sujetos a los que se les aplico cuestionarios de acuerdo a las variables de investigación, donde concluye que de acuerdo al Rho de Spearman, se establece que existe correlación positiva y directa, con un nivel de significancia menor al 0,00 por lo cual es establece que es significativa, además la satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular con un 56%.

Baltazar, (2017), en su tesis titulada: "*Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017*", donde se aplicó un diseño correlacional y transversal, a 44 sujetos que conformaron la muestra de investigación, a los que se aplicó un cuestionario referidos a cada una de las variables de investigación, concluyendo que: Existe correlación moderada y positiva y significativa entre

el compromiso organizacional y desempeño docente, debido a que el p valor es menor a 0.001.

Campos (2017), “*Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016*”, con un diseño descriptivo correlacional, con una muestra de 143 docentes, cuyos instrumentos son un cuestionario sobre compromiso organizacional y el otro sobre satisfacción laboral, concluyendo que : Existe una correlación positiva y moderada entre el Compromiso organizacional y satisfacción laboral, además es significativa porque el valor de significancia es menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación.

Núñez (2017), en su tesis titulada: “*Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015*”, donde se aplicó un diseño correlaciona y transversal, a 100 sujetos que conformaron la muestra, a los cuales se les aplicó un cuestionario de acuerdo a cada variable de investigación, donde se concluye que existe relación positiva y alta entre Satisfacción laboral y desempeño docente, siendo una relación causal, además de ser significativa debido a que el p valor es menor a 0.01, donde se acepta la hipótesis de la investigación

Luna (2015), en su tesis titulada: “*Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de lima*”, donde se aplicó el diseño correlación y de corte transversal, a 125 sujetos que conformaron la muestra de investigación, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios de acuerdo a las variables de estudio, concluyendo que se determinó que la Satisfacción Laboral se encuentra en un grado promedio, respecto a las dimensiones la más resaltante son los beneficios económicos, pues consideran que la remuneración que reciben es la adecuada, a pesar de ello en cuanto a las dimensiones significación de la tarea y sobre todo a las Condiciones de Trabajo se encuentra en un grado de insatisfacción puesto que no se cuenta con la infraestructura adecuada, ni la implementación necesaria, peor aún se evidencia un descontento pues no siente que son reconocidos a nivel personal, ni social. Respecto al Compromiso Organizacional se determinó que se encuentra en un nivel alto, así como en sus dimensiones normativas y afectivas, pero el compromiso de continuidad en la empresa evidencia niveles muy bajos.

Existiendo una correlación moderada entre las variables Satisfacción laboral y compromiso organizacional.

A nivel local también presentamos diversas investigaciones referidas a las variables de estudio.

Ricse (2018), en su tesis titulada: “*Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la educativa Santa Rosa de Trujillo. Año 2017*”, donde se aplicó el diseño descriptivo de corte transaccional, a 85 sujetos que conformaron la muestra, a los cuales se les aplicó dos cuestionarios debidamente validados de acuerdo a las variables de investigación, donde se concluye que existe una correlación alta, directa y positiva entre clima institucional y la satisfacción laboral, además de ser significativa debido a que el p valor es menor a 0.01, aceptándose la hipótesis alterna de la investigación.

Contreras (2017), en su tesis titulada “*Nivel de satisfacción laboral en el personal docente y administrativo de la I.E.P. "Ramón Castilla" de la provincia de Trujillo, 2016*”, donde se aplicó un tipo de investigación no experimental, de diseño descriptivo, a 54 sujetos que conformaron la muestra, donde se administró un cuestionario de acuerdo a la variable de investigación, donde se concluye que de acuerdo a los resultados de la muestra, se evidencia niveles altos de insatisfacción, por ello se recomienda que se brinde capacitación al personal, se establezca un buen clima laboral donde se permita la comunicación horizontal, se permita el trabajo en grupo y sobre todo que exista un buen plan de incentivos lo cual permitirá elevar la satisfacción de personal.

Falla (2017), en su tesis titulada: “*Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017*”, donde se aplicó el diseño correlacional, a 46 sujetos que conformaron la muestra a los que se les aplicó un cuestionario de acuerdo a las variables de investigación, donde se concluye que existe una correlación negativa pero significativa entre Estrés y satisfacción laboral, debido a que el p valor es menor a 0,01, rechazando la hipótesis nula. Además se determinó que el estrés laboral se encuentra en unos niveles altos con un 54% y que la satisfacción laboral se encuentra en niveles muy bajos con un 63%.

Rodríguez (2017), en su tesis titulada: “*Habilidades directivas en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017*” donde se aplicó el tipo no experimental, con diseño correlacional, porque no hubo manipulación de variables, transversal, correlacional causal y de nivel explicativo. La muestra fue no probabilística y estuvo representada por 75 docentes participantes, concluyendo existe una relación directa alta y significativa entre las variables y que las habilidades directivas influyen en un 72,1% sobre la satisfacción laboral las instituciones del centro poblado de Chocope –la libertad 2017 con un grado de correlación muy alta.

Moreno (2016), en su tesis titulada: “*Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño profesional de los docentes del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo De La Ciudad De Trujillo*”, donde se aplicó el diseño correlacional de corte transversal, 50 sujetos conformaron la muestra a los cuales se les aplicó dos cuestionarios de las variables mencionadas, concluyendo que existe relación positiva y moderada entre satisfacción laboral y el desempeño profesional, aceptándose la hipótesis de la investigación, con un valor de significancia menor a 0.05. Además, se estableció que ambas variables se encuentran entre los grados de bueno y muy bueno de acuerdo al criterio de la muestra.

De acuerdo a las teorías existentes sobre Satisfacción Laboral, tenemos que esta se define primordialmente como la percepción que el empleado o trabajador tiene de la institución donde labora, la cual se forma de acuerdo a la organización que existe, a la cultura que se practica, a la identificación que existe, al sentimiento de pertenencia, entre otros. Por ello la conjugación de cada uno de estos componentes forman la satisfacción laboral. (Davis y Newstrom, 1987)

La satisfacción laboral es la manifestación que involucra emociones y sentimientos, que el empleado o trabajador expresan por el rol que cumple en la organización, dentro de la cual puede involucrar la satisfacción por un aspecto del trabajo realizado y al mismo tiempo se puede evidenciar la insatisfacción por otro aspecto, todo ello de acuerdo al desempeño laboral del mismo trabajador. (Kreitner y Kinicki , 1997, p. 171)

La satisfacción laboral es el nivel de aceptación que presenta un sujeto de acuerdo a los diversos aspectos que se le presenten en su actividad laboral, en la cual interviene sus emociones que pueden ser positivas o negativas respecto a lo que está sucediendo a su

alrededor en su área de trabajo, de acuerdo a ello se identifican los niveles de respuesta emocional. (Palma, 2005).

Desde el punto de vista pedagógico, tenemos la conceptualización de Vromm (1999) donde a través de un estudio en una institución educativa, la perspectiva docente y del director , respecto a la satisfacción laboral, ligado a la expectativa por el reconocimiento al esfuerzo realizado, la instrumentalidad donde la recompensa es el fin esperado por la labor realizada, y finalmente la valencia es el valor que se le asigna al esfuerzo realizado, todo ello logra aceptación por parte de los sujetos involucrados cuando logra la recompensa es aceptable generando la satisfacción laboral.

Existen diversas teorías sobre la Satisfacción Laboral, para la presente investigación se abordarán los fundamentos de Herzberg (1967), quien establece la Teoría de los dos Factores, los postulados de esta teoría establecen las necesidades que presentan los empleados en su quehacer cotidiano, entre los cuales figuran Las necesidades higiénicas, las cuales se refieren al ambiente, infraestructura, recursos, medios y materiales, al cumplir los estándares, generará satisfacción en los empleados y/o trabajadores, de lo contrario se percibirá insatisfacción (aspecto neutro) . Y el segundo factor denominado Necesidades de Motivación donde lo más resaltante se encuentra en el reconocimiento hacia el trabajo, tanto en el aspecto remunerativo, como en el aspecto social, lo cual puede generar motivación o desmotivación, expresando esta última como un estado neutro.

La importancia de la Satisfacción Laboral, de acuerdo a los cambios que en la actualidad han surgido, todo ello se da por distintas variables que se relacionan con lo que es la globalización, la comunicación y el desarrollo de nueva tecnología dando lugar de esta manera a que las organizaciones se vean en la necesidad de desarrollar ventajas competitivas con respecto a sus productos y/o servicios. Ahora bien, para lograr que una organización desarrolle dichas ventajas competitivas debe de contar internamente con un óptimo ambiente laboral que dé lugar a que exista la mayor satisfacción por parte de los empleados y así genere un impacto positivo en la productividad de la institución. (Navarro, García & Casiano, 2007).

Las dimensiones de la Satisfacción Laboral, De acuerdo a los planteamientos de Palma (2004) establece las siguientes dimensiones para la variable Satisfacción Laboral, donde

afirma que las buenas relaciones interpersonales y un buen ambiente laboral, son las bases para que exista la misma. Por ello establece como primera dimensión a Significación de tareas: es aquella donde el trabajador asume su compromiso con la empresa y se involucra de forma personal, al sentir que es retribuido no solo en el aspecto material, sino emocional. Como Segunda dimensión Condiciones de trabajo: es aquella donde se engloban diversos factores, entre los cuales destaca la normatividad del trabajo, las disposiciones, normativas deberes y derechos que regulan el trabajo propia mente dicho. Como tercera dimensión tenemos a Reconocimiento personal y social: en esta dimensión se toma el aspecto motivacional extrínseco como intrínseco, cuando el trabajador siente que reconocen su labor, se siente motivado, y predispuesto para trabajar para lograr las metas que establece la institución. Y finalmente como cuarta dimensión tenemos a beneficios económicos: en esta dimensión todo gira en torno a la remuneración, y a reconocimiento monetario que recibe el empleado por su labor y por el compromiso con la institución. Finalmente dando un aporte a este planteamiento tenemos a Zavala (2009) quien establece que la satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes es asociada a diversos factores entre los más preponderantes se encuentra el reconocimiento personal a su labor realizada, la asignación de compromisos o tareas, así como el nivel en el que se desenvuelve o logra ascender y en ultimo plano se encuentra la remuneración económica, puesto que este punto es un desencadenante de otras atribuciones ya cumplidas.

Para la segunda variable Compromiso Organizacional, uno de los conceptos más consolidados lo establece Meyer y Allen (1997, p.18) señalaron que el compromiso organizacional es definido como el nivel de afiliación que un trabajador tenga con la empresa, con la cual se sienta plenamente identificado hacia el cumplimiento de los objetivos planteados y además se sienta parte de la institución de tal manera que establezca una estrecha relación con dicha institución.

Una siguiente definición la establece Porter y Lawler (1965) de acuerdo a sus planteamientos el compromiso organizacional, es aquel que involucra la motivación que siente el empleado por la labor que realiza y cuan identificado se siente con la empresa, haciendo suyas las metas que desea lograr, así como el sentido de pertenencia que siente por su cultura y organización de la misma.

También establecemos el concepto de Chiavenato (2004) quien de acuerdo a sus planteamientos establece la existencia de un compromiso organizacional, cuando el

trabajador evidencia la voluntad de trabajar para el logro de las metas de la empresa, involucrándose, identificándose con la organización.

Otra acepción sobre compromiso organizacional es la de Colquitt y otros (2005) quien establece que dentro de la comunidad educativa el administrativo, docente o trabajador, evidencia por medio del interés su compromiso con institución, por la forma como este participa de las actividades propuestas, y como este se considera para del grupo humanos de trabajo. Este compromiso no les permite que abandonen sus puestos de trabajo, o que no cumplan a cabalidad con los trabajos asignados por la institución (Frías, 2014).

De acuerdo a las Teorías de Compromiso Organizacional, se presenta el Enfoque teórico Integrador de Betanzos y Paz (2007) donde establece tres tipos de intercambio como se precisa a continuación: El primero es la perspectiva de intercambio social, de acuerdo Becker el compromiso que asume el trabajador /o empleado con la empresa, corresponde a un tiempo determinado, debido a que cambiar de empresa u organización le demanda asumir nuevos retos y compromisos. El segundo es la perspectiva psicológica donde el trabajador/empleado se siente plenamente identificado con la institución donde labora, y trabajando con el único propósito de sentirse parte de la misma, con la única finalidad de beneficiar a la organización y dar cumplimiento a los planes y metas que se establecieron. Todos los sujetos que asumen esta parte del compromiso evidencian motivación intrínseca siendo su única recompensa el reconocimiento que le dan a la empresa. La tercera es la perspectiva de atribución, donde el empleado o trabajador realiza su trabajo de forma voluntaria, para el beneficio de la empresa. Finalmente, la perspectiva actitudinal, está reflejada en las condiciones que el empleado se relaciona con la empresa llegando a formar lazos afectivos con sus pares, cognitivos puesto que se le brinda capacitación, todo ello de acuerdo a las necesidades de la empresa o institución

La importancia de Compromiso Organizacional, radica en el grado de compromiso, identificación, lealtad y cuan involucrado se encuentra el trabajador con la institución donde labora, todo ello se evidencia cuando se respeta la organización que existe en la empresa, se sigue los principio, valores y cultura de la mismas, estableciendo las metas de la organización como propias, por lo cual el empleado se esforzará para que la empresa logre los objetivos propuesto, sintiendo gran satisfacción, puesto que el empleado sentirá que todo es gracias su aporte en la institución. (Porter, Steers, Mowday y Boulian, 2004)

Para variable Compromiso Organizacional se establecen las siguientes dimensiones, de acuerdo a los planteamientos de Meyer y Allen (1997) quienes establecen como primera dimensión Compromiso afectivo, la cual se basa en el deseo de las personas a pertenecer a la empresa debido a los lazos emocionales que han ido forjando en la misma, los mismos disfrutan mucho pertenecer a la misma y se puede apreciar fácilmente ya que todos estos empleados se sienten sumamente orgullosos de pertenecer a la empresa y no dudarán en elogiar su lugar de trabajo y todos los beneficios del mismo.

la segunda dimensión Compromiso de continuidad, la cual se basa en la necesidad de las personas a pertenecer a las empresas debido a los costos y la escasez de oportunidades laborales en ese momento, en el caso de que los mismos dejaran de trabajar en estas. El vínculo que se genera en el empleado se debe principalmente en que este ya ha invertido su tiempo, esfuerzo y en ciertos casos dinero y en caso de renunciar se vería obligado a dejar todo esto, además de sentir que otras oportunidades laborales se ven mermadas con el tiempo, haciendo difícil para él dejar la empresa y fortaleciendo el vínculo que existe entre ambos

la tercera dimensión Compromiso Normativo, el cual se basa de alguna manera como una forma de pago, de lealtad, como una forma moral o como un sentimiento de obligatoriedad de él trabajador hacia la institución, todo ello tiene como eje central el sentimiento de pertenencia que el trabajador siente con la institución, pero otro aspecto que determina es la reciprocidad en el trabajo, si el trabajador se siente recompensado y que reconocen su labor entonces sentirá mayor compromiso con la empresa. Finalmente ratificando el planteamiento descrito desde el punto de vista educativo tenemos a Mañas y otros (2007) quien establece que el servicio educativo que brindan las instituciones necesita de una estabilidad en la organización y sólo se logra cuando el personal educativo, en su totalidad, asume la responsabilidad de dar cumplimiento a las metas, objetivos o planes establecidos.

Así mismo se planteó como problema general: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019?

Como problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso

organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019?

La presente investigación se justifica teóricamente, para la variable satisfacción laboral, según Palma en el año 1999 y para la variable Compromiso Institucional de acuerdo a Meyer y Allen en el año 1997. La presente investigación se Justificación de forma teórica, para efectos de análisis de la variable satisfacción laboral, de acuerdo a lo que señala Palma en el año 1999 y para la variable Compromiso Institucional de acuerdo a lo que señala Meyer y Allen en el año 1997. La Justificación metodológica, para la presente investigación se aplicarán como instrumentos, dos cuestionarios, para la primera variable satisfacción laboral el cuestionario denominado Cuestionario para medir la variable Satisfacción laboral y para la segunda variable el cuestionario denominado Cuestionario para medir la variable Satisfacción laboral, los cuales han sido validados por juicio de expertos y son altamente confiables determinado a través del Alfa de Crombach. La justificación práctica, radica en que la investigación rescata la importancia del conocimiento sobre la satisfacción laboral en los colegios de Jornada escolar completa, siendo uno de los factores determinantes la significación de tareas, las condiciones del trabajo, el reconocimiento del mismo y el compromiso afectivo, midiendo como este afecta al compromiso institucional, las expectativas de los resultados que se encuentren permitirán determinar la situación real que se vive en la institución y así poder realizar recomendaciones y tomar futuras medidas que mejoren la situación laboral en la institución, contribuyendo con un aporte que dará oportunidad a futuras investigaciones. Justificación epistemológica, para la variable satisfacción laboral, se abordará las bases históricas acuerdo a los planteamientos de los dos factores, este Modelo de dos factores de Herzberg, Mausner, y Snyderman (1959) quienes postularon establecen su teoría de los dos factores de la motivación, el primero de ellos es el Factor intrínseco, el cual surge del propio individuo, como una automotivación. Y el segundo es el Factor extrínseco, donde interviene el ambiente laboral y las relaciones interpersonales con sus pares, para la variable compromiso organizacional, se aborda bajo los fundamentos de Meyer y Allen (1991) quienes establecen que el clima organizacional es el aspecto psicosocial de una institución con sus trabajadores y/o empleados, donde intervienen diversos factores que pueden ayudar para continuar en el trabajo o al mismo tiempo pueden ser la parte determinante para dejar el mismo. Finalmente se establece que la investigación

se justifica de forma pertinente porque en ella se abordan temas de la localidad que han sido poco estudiados sobre todo en colegios con este tipo de atención como son los de jornada escolar completa, beneficiando a los docentes de las mencionadas instituciones de la provincia de Pacasmayo, lo cual permitirá tomar medidas preventivas sobre estos aspectos en futuras investigaciones.

Como objetivo general, se planteó determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Como objetivos específicos tenemos Identificar el nivel de la variable satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar el nivel de la variable compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Como Hipótesis general se planteó la hipótesis alterna H_1 : Existe una relación directa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Y la hipótesis nula H_0 : No existe una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

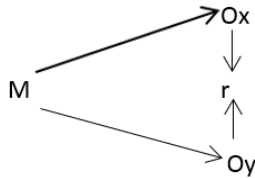
Como Hipótesis específicas tenemos H_1 : Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_0 : No existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H_2 : Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los colegios

secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₀: No existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₃: Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₀: No existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación que se empleará es de no experimental, de diseño correlacional, de corte transversal, el cual se caracteriza por buscar la existencia de la relación entre dos o más variables, en un mismo tiempo y espacio, con los mismos sujetos de la muestra de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)



Dónde:

M: Docentes de la Institución de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo

O_x: Satisfacción Laboral

O_y: Compromiso Organizacional

r : relación entre variables

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA O NIVEL DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral es el nivel de aceptación que presenta un sujeto frente a situaciones que se le presentan en su actividad laboral, en la cual interviene sus emociones que pueden ser positivas o negativas respecto a lo que está sucediendo a su alrededor en su área de trabajo, de acuerdo a ello se identifican los niveles de respuesta emocional. (Palma, 2005).	La satisfacción laboral, se medirá a través de sus cuatro dimensiones: significación de tareas, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, compromiso afectivo, las cuales tiene una escala valorativa de 5 siempre, 4 casi siempre, 3 a veces, 2 casi nunca y 1 nunca,	Significación de tareas	Disposición al trabajo Logra con esfuerzo Realización de las actividades Equidad y aporte mental	1.-La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra. 2.-Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía. 3.-La labor que realizo es importante para la formación de personas. 4.-Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario	Escala Ordinal
			Condiciones de trabajo	Evaluación del trabajo Disponibilidad de elementos materiales Actividad laboral amena	5.-En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo. 6.-Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades. 7.-La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor. 8.-Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo. 9.-Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	
			Reconocimiento personal y social	Tendencia evaluativa Conocimiento a su esfuerzo Logros y resultados.	10.-Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa. 11.-El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo 12.-Me siento realizado profesionalmente.	
			Beneficios económicos	Remunerativos Incentivos económicos por su esfuerzo	13.-El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas. 14.-Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos. 15.-Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica 16.-El sueldo que tengo es bastante aceptable.	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA O NIVEL DE MEDICIÓN
Compromiso Organizacional	Es nivel de afiliación que un trabajador tenga con la empresa, con la cual se sienta plenamente identificado hacia el cumplimiento de los objetivos planteados y además se sienta parte de la institución de tal manera que establezca una estrecha relación con dicha institución. (Meyer y Allen (1997, p. 18).	El compromiso organizacional se medirá a través de sus tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativos, las cuales tiene una escala valorativa de 5 definitivamente de acuerdo, 4 muy de acuerdo, 3 en desacuerdo, 2 muy en desacuerdo y 1 definitivamente en desacuerdo.	Compromiso afectivo	Familia Pertenencia Lealtad Felicidad Solidaridad Satisfacción	1.-Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización. 2.- Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema. 3.- Trabajar en esta organización significa mucho para mí. 4.- En esta organización me siento como en familia. 5.- Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización 6.- Me siento parte integrante de esta organización. 7.- Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio.	Escala Ordinal
			Compromiso De continuidad	Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo económico Necesidad económica Beneficio	8.-No me siento emocionalmente unido a esta organización. 9.- Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo. 10.- Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería. 11.- No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización. 12.- Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí. 13.- Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo. 14.-En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	
			Compromiso normativo	Obligación moral Correcto Lealtad Sentimiento de culpa Deber Reciprocidad	15.- Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí. 16.- Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo. 17.- Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas. 18.- Creo que debo mucho a esta organización. 19.-Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización. 20.- Esta organización se merece mi lealtad. 21.-Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	

2.3. Población, muestra y muestreo (incluir criterios de selección)

la Población está determinada por la totalidad de elementos, los cuales presentan rasgos generales, necesarios para el estudio de investigación, para ello se debe tener en cuenta que solo se pueden asociar seres de la misma especie. (Pineda et al, 1994, p.108)

Para la presente investigación, la población estará conformada por 141 docentes que laboran en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Tabla 3

Distribución de la población los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Sujetos	Cantidad		Porcentaje	
	H	M		
I.E. SAN JOSÉ	14	17	31	30.7
I.E. SANTA TERESA	12	18	30	29.7
I.E. ANTONIO RAIMONDI	20	20	40	39.6
Total	46	55	101	100%

Fuente: Registros de la UGEL Pacasmayo

La muestra propiamente dicha es una porción representativa y significativa de la población, para determinarla existen diversos métodos estadísticos o por criterio del investigador (López, 2004)

La muestra es una parte representativa de la población. La muestra estuvo conformada por 80 docentes de las instituciones de Jornada Escolar Completa del nivel secundario de la Provincia de Pacasmayo. La muestra de estudio será probabilística y estratificada.

El muestreo fue probabilístico, con un nivel de significancia del 5%.

El criterio de selección será a voluntad propia de los encuestados.

El Muestreo se logra por medio de métodos estadísticos, los cuales permiten determinar un grupo determinado que refleje las características centrales de la población. (Mata, 1997, p. 19)

Para la presente investigación se utilizó la fórmula para calcular tamaño de muestra finita, como se presenta a continuación:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Entonces reemplazando los datos se obtiene:

$$n = \frac{(141)(1.96)^2 (0.5)(0.5)}{(0.05)^2(133-1)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 103$$

Dónde:

N = 141

n = Tamaño de muestra

z = Nivel de confianza al 95% (Z= 1.96)

p = Proporción de ocurrencia del evento de estudio (50 %)

q = Proporción de fracaso (50%)

e = Error (5%)

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio de inclusión

- Directivos, Jerárquicos y docentes de las instituciones educativas San José, San Martín, Santa Teresa y Antonio Raimondi.

- Directivos, Jerárquicos y docentes con asistencia permanente o regular de las instituciones educativas San José, San Martín, Santa Teresa y Antonio Raimondi.
- Directivos, Jerárquicos y docentes que tengan la predisposición de colaborar con la resolución de los cuestionarios de la presente investigación.

Criterios de exclusión

- Directivos, Jerárquicos y docentes que estén suspendidos o con permiso.
- Directivos, Jerárquicos y docentes que no deseen colaborar con la investigación
- Directivos, Jerárquicos y docentes que no tengan la predisposición para apoyar a la resolución de los cuestionarios y que no se los considere parte de la muestra de estudio.

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

A continuación, se presenta los instrumentos de recolección de datos de acuerdo a las variables de estudio.

Para la variable la Satisfacción Laboral se utilizó un cuestionario de 28 ítems y para la variable Compromiso Organizacional un cuestionario de 21 ítems, ambos instrumentos se presentarán en los anexos del presente estudio

Cuestionario Para Medir la Satisfacción laboral

El instrumento consta de 16 ítems los cuales han sido repartidos en sus cuatro dimensiones de la siguiente forma: Significación de tareas (1; 2; 3; 4), condición de trabajo (5; 6; 7; 8; 9), reconocimiento personal y social (10, 11, 12) y beneficios económicos (13,14,15 y 16) donde las opciones de respuesta son nunca con el valor de 1 nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre. Con un valor total de 16 puntos como mínimo y 80 como máximo.

Cuestionario para aplicar a docentes sobre compromiso organizacional en las instituciones educativas

El instrumento consta de 21 ítems los cuales han sido repartidos en sus tres dimensiones de la siguiente forma: Compromiso afectivo (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7), Compromiso de continuidad (8; 9;10;11;12;13;14) y Compromiso normativo (15;16;17;18;19;20 y 21) donde las opciones de respuesta son nunca con el valor de 1 definitivamente en desacuerdo, 2 muy en desacuerdo, 3 en desacuerdo, 4 muy de acuerdo y 5 definitivamente de acuerdo. Con un valor total de 21 puntos como mínimo y 105 como máximo.

Validez de los instrumentos

La validez está conformada por tres aspectos preponderantes, dentro de los cuales interviene la parte conceptual o teórica, el otro aspecto es de consistencia interna del instrumento, así como el aspecto de criterio y de constructo midiendo la pertinencia, relevancia, entre otros aspectos, Por medio de todo ello se determina si es válido o no el instrumento. (Chiner, sf)

Validez del Instrumento satisfacción Laboral

La validez estadística se realizó a través de Pearson con una prueba piloto, que se aplicó a 20 docentes de la I.E. N° 35. "Eduvigis Noriega de Lafora, del distrito de Guadalupe Provincia Pacasmayo jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo.

Tabla 4*Datos sobre la validez estadística del instrumento Satisfacción Laboral*

	Significación de tareas	Condición de Trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios Económicos
1	0.50			
2	0.92			
3	0.70			
4	0.92			
5	0.83			
6		0.50		
7		0.50		
8		0.92		
9		0.50		
10		0.92		
11			0.70	
12			0.92	
13			0.83	
14				0.78
15				0.36
16				0.48
17				0.34

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del instrumento de acuerdo a los planteamientos de Magnusson (1985) establece que los criterios que se establecen debe encontrarse entre los rangos de 0 a 1, porque entre más cerca se encuentre de la unidad, mayor confiabilidad se le otorgara al instrumento. (Hurtado, 2012, p. 808).

La confiabilidad se realizó a través de una prueba piloto, a 20 docentes de la I.E. N° 35. "Eduvigis Noriega de Lafora, del distrito de Guadalupe Provincia Pacasmayo jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo.

Tabla 5

Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción Laboral	Significación de tareas	,842	5
	Condición de Trabajo	,875	5
	Reconocimiento personal y social	,863	3
	Beneficios Económicos	,711	4
Alfa de Cronbach	N de elementos		
,926	17		

En la tabla, se observa que el valor Alfa de Cronbach del instrumento de Satisfacción Laboral es de ,926 resultado que indica que el instrumento aplicado a los 20 docentes la I.E. N° 35. "Eduvigis Noriega de Lafora, del distrito de Guadalupe Provincia Pacasmayo jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo, es altamente confiable por ser el resultado mayor que 0.8. Respecto a los resultados obtenidos de las dimensiones de la Satisfacción Laboral el Alfa de Cronbach, se encuentran entre 0,7 y 0,8 lo cual refiere que por dimensiones el instrumento se encuentra en un nivel aceptable.

Validez del Instrumento Compromiso Organizacional

La validez estadística se realizó a través de Pearson, con una prueba piloto, que se aplicó a 20 docentes de la I.E. N° 35. "Eduvigis Noriega de Lafora, del distrito de Guadalupe Provincia Pacasmayo jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo.

Tabla 6

Datos sobre la validez estadística del instrumento de Compromiso Organizacional

	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
1	0.61		
2	0.67		
3	0.34		
4	0.49		
5	0.44		
6	0.47		
7	0.52		
8		0.43	
9		0.36	
10		0.37	
11		0.52	
12		0.70	
13		0.02	
14		0.30	
15			0.44
16			0.68
17			0.60
18			0.75
19			0.59
20			0.74
21			0.31

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad se realizó por medio de una prueba piloto, a 20 docentes de la I.E. N° 35. "Eduvigis Noriega de Lafora, del distrito de Guadalupe Provincia Pacasmayo jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo.

Tabla 7

Confiabilidad por medio del valor Alfa de Cronbach del instrumento de Compromiso Organizacional

Variable	Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	,893	7
Alfa de Cronbach	Compromiso de Continuidad	,709	7
,833	Compromiso Normativo	,796	7

En la tabla, se observa que el valor de Alfa de Cronbach de las variables Compromiso Organizacional es de 0.823, lo que indica que el instrumento aplicado a los 20 docentes de I.E. N° 35. "Eduvigis Noriega de Lafora, del distrito de Guadalupe Provincia Pacasmayo jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Pacasmayo, es altamente confiable por ser el resultado mayor que 0.8

Respecto a las dimensiones del Compromiso Organizacional, se aprecia que los resultados obtenidos del Alfa de Cronbach, se encuentran entre 0,7 y 0,8 lo cual refiere que por dimensiones el instrumento se encuentra en un nivel aceptable.

Juicio de expertos

A través de la validez por juicio de expertos, se corrobora su relevancia, coherencia y pertinencia de instrumentos. Los resultados obtenidos en las encuestas están ligados a otra medición de las mismas características.

Tabla 8

Validez de los instrumentos de Satisfacción laboral y Compromiso Organizacional por

Grado	Nombres y Apellidos	Calificación del instrumento de Satisfacción laboral	Calificación del instrumento de compromiso organizacional
Magister en Gerencia Educativa Estrategica	Azucena Ynès Vidal Ascón de Quicate	Aplicable	Aplicable
Magister en Docencia y Gestión Educativa	Wilson Ruperto Carrera Chamané	Aplicable	Aplicable
Magister en Administración de la Educación	Monica Marita Vasquez Javier	Aplicable	Aplicable

medio de juicio de expertos.

2.5. Procedimiento

Los pasos a seguir para la aplicación de las encuestas es el siguiente:

Se solicitará el permiso correspondiente a las tres instituciones de jornada escolar completa de la provincia de Pacasmayo, para luego proceder a la aplicación de los mismos, después de la aplicación se tabulará los datos de ambos cuestionarios, posteriormente se procederá a aplicar la parte estadística según corresponda.

2.6. Método de análisis de datos

En la estadística descriptiva, establecemos los siguientes pasos, primero se elaborará la data de resultados de la Satisfacción laboral, después se elaborará la

data de resultados del clima organizacional, el tercero paso es el procesamiento de los datos por dimensiones y por variables. El cuarto paso consiste en elaborar las tablas de doble entrada de ambas variables con sus respectivas dimensiones. El quinto punto se elabora los gráficos de barras verticales y finalmente se elaborará las correlaciones utilizando el coeficiente de relación Rho Spearman.

En la estadística inferencial, se realizará a través del proceso de la data de resultado de ambas variables en Programa Spss Versión 22. Para la parte de tablas y gráficos se simplificaron los datos en Microsoft Excel. La parte de correlacional se realizó a través del Programa Spss Versión 22 donde se establecerá la relación entre el Satisfacción laboral y las dimensiones del clima organizacional, y entre las dimensiones de la Satisfacción laboral y el clima organizacional utilizando la prueba no paramétrica, al observar valores $p < 0.05$ con un nivel de significancia al 5%, aplicando la Prueba de significancia de Rho Spearman.

2.7. Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados para presente investigación son los siguientes:

En primer término, se establece el consentimiento informado por parte de las instituciones que participarán en la investigación, donde se solicitará permiso para aplicar los instrumentos. Se ha considerado guardar la identidad de los participantes de la muestra, para lograr su participación de manera voluntaria. Respecto a los resultados estos serán e información de trabajo de investigación, es totalmente confidencial y solo de manejo exclusivo de las instituciones participantes de la investigación y de dominio de la investigadora.

III. RESULTADOS

Tabla 9

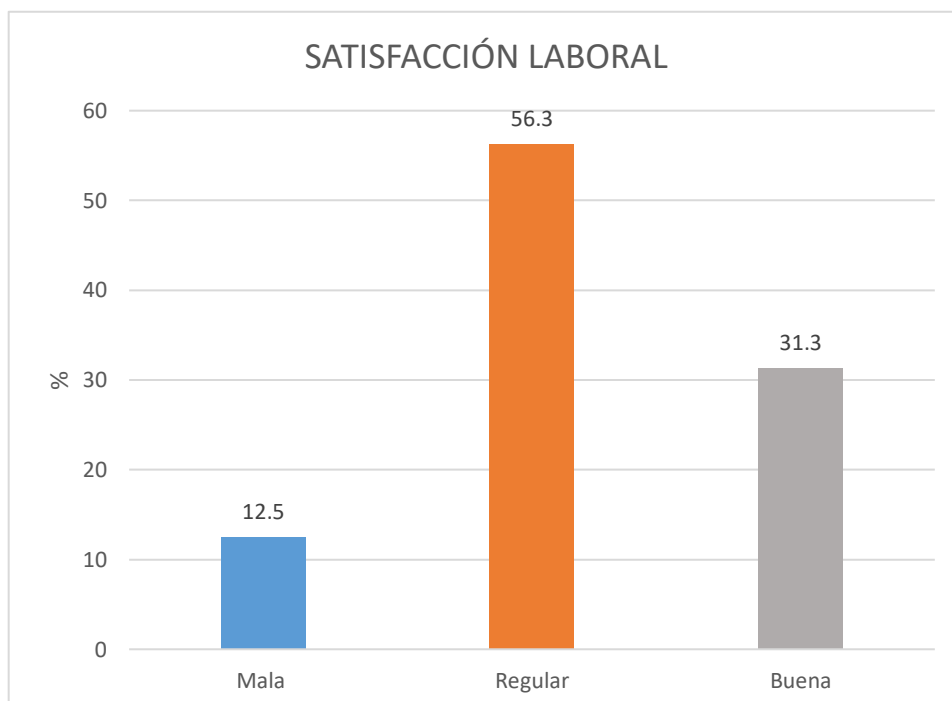
Nivel de la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019

SATISFACCIÓN LABORAL	Nº	%
Mala	10	12,5
Regular	45	56,3
Buena	25	31,3
TOTAL	80	100,0

Fuente: Cuestionario de satisfacción laboral
Anexo N° 05

Comentario: En la tabla 9 se observa que el 12,5% se encuentra en la valoración mala, el 56,3% se encuentra en la valoración regular y el 33,3% se encuentra en la valoración buena. Determinándose que la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Se encuentra en una valoración de regular con un 56,3%.

Figura 1



Fuente: Tabla 9

Tabla 10

Niveles de las dimensiones de la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019

Niveles	DIMENSIONES							
	SIGNIFICACIÓN DE TAREAS		CONDICIÓN DE TRABAJO		RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL		BENEDICIOS ECONÓMICOS	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Mala	10	12,5	2	2,5	13	16,3	11	13,8
Regular	23	28,8	40	50,0	41	51,3	48	60,0
Buena	47	58,8	38	47,5	26	32,5	21	26,3
	80	100,0	80	100,0	80	100,0	80	100,0

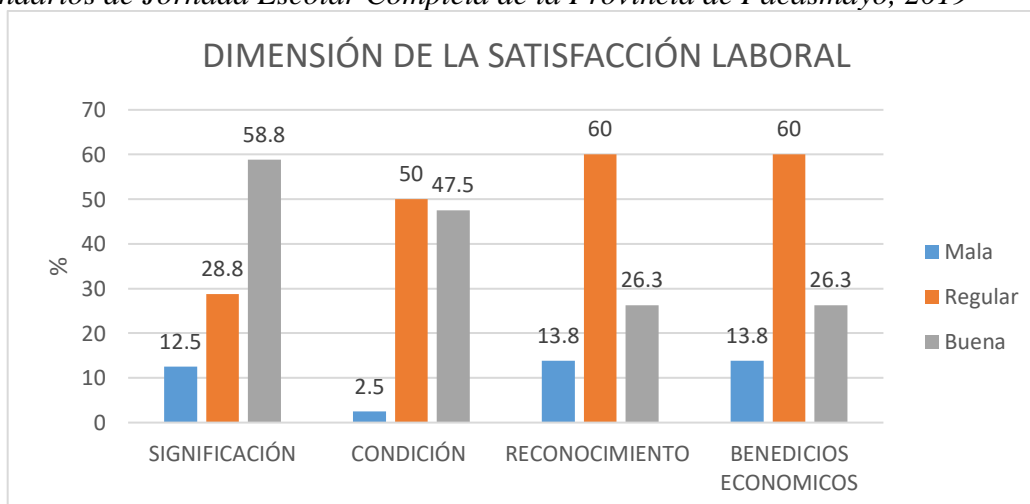
Fuente: Cuestionario del compromiso organizacional

Anexo N° 05

Comentario: En la tabla 10 se observa que en la primera dimensión significación de tareas el 12,5% se encuentra en la valoración mala, el 28,8% se encuentra en la valoración regular y el 58,8% se encuentra en la valoración buena. Para la segunda dimensión condición de trabajo el 2,5% se encuentra en la valoración mala, el 50,0% se encuentra en la valoración regular y el 47,5% se encuentra en la valoración buena. Para la tercera dimensión reconocimiento personal y social el 16,3% se encuentra en la valoración mala, el 51,3% se encuentra en la valoración regular y el 32,5% se encuentra en la valoración buena. Para la cuarta dimensión beneficios económicos el 13,8% se encuentra en la valoración mala, el 60,0% se encuentra en la valoración regular y el 26,3% se encuentra en la valoración buena.

Figura 2

Distribución porcentual de las dimensiones de la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019



Fuente: Tabla 10

Tabla 11

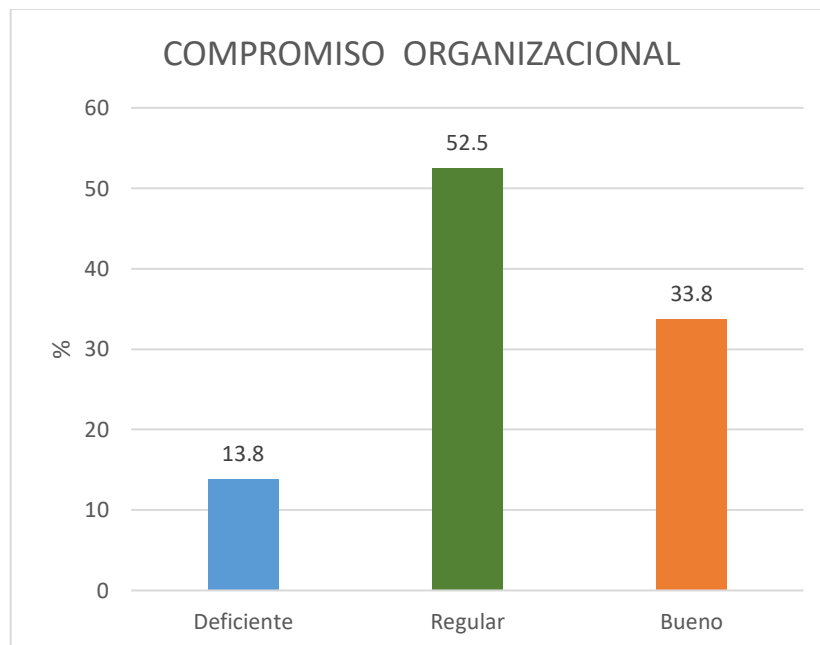
Nivel del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Nº	%
Deficiente	11	13,8
Regular	42	52,5
Bueno	27	33,8
TOTAL	80	100,0

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional
Anexo N° 06

Comentario: En la tabla 11 se observa que el 13,8% se encuentra en la valoración deficiente, el 52,5% se encuentra en la valoración regular y el 33,8% se encuentra en la valoración bueno. Determinándose que el compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Se encuentra en una valoración de regular con un 52,5%.

Figura 3



Fuente: Tabla 11

Tabla 12

Niveles de las dimensiones del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019

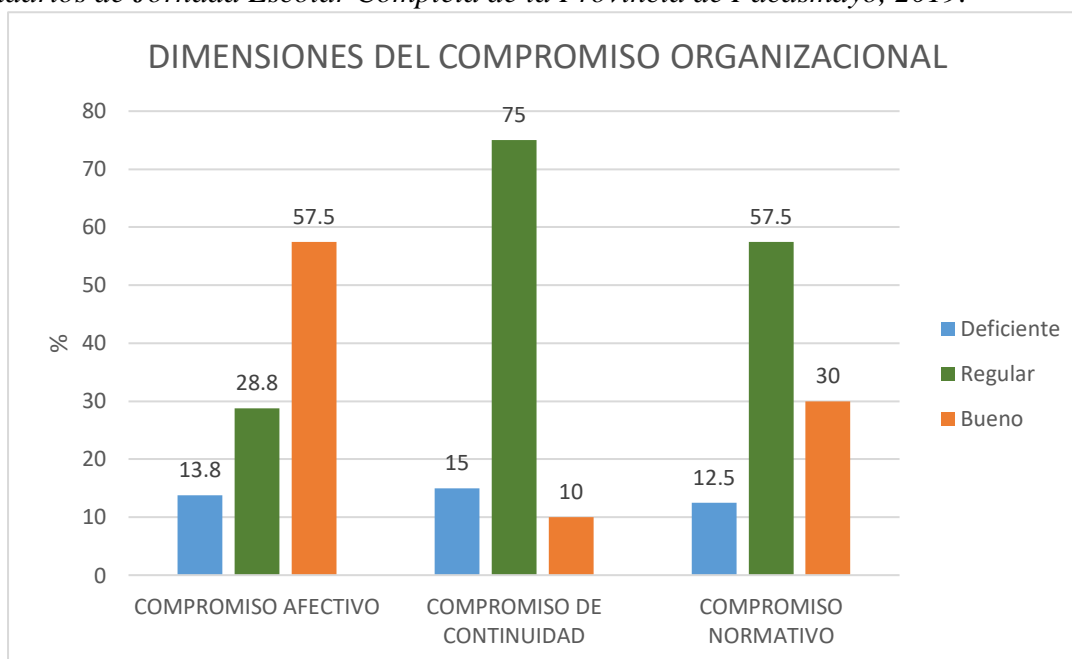
Niveles	DIMENSIONES					
	COMPROMISO AFECTIVO		COMPROMISO DE CONTINUIDAD		COMPROMISO NORMATIVO	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Deficiente	11	13,8	12	15,0	10	12,5
Regular	23	28,8	60	75,0	46	57,5
Bueno	46	57,5	8	10,0	24	30,0
TOTAL	80	100,0	80	100,0	80	100,0

Fuente: Cuestionario de Compromiso Organizacional
Anexo N° 06

Comentario: En la tabla 12 se observa que la primera dimensión compromiso afectivo el 13,8% se encuentra en el nivel malo, el 28,8% en el nivel regular y el 57,5% en el nivel bueno. Para la segunda dimensión compromiso de continuidad el 15,0% se encuentra en el nivel malo, el 75,0% en el nivel regular y el 10,0% en el nivel bueno. Para la tercera dimensión compromiso normativo el 12,5% se encuentra en el nivel malo, el 57,5% en el nivel regular y el 30,0% en el nivel bueno.

Figura 4

Distribución porcentual de las dimensiones del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.



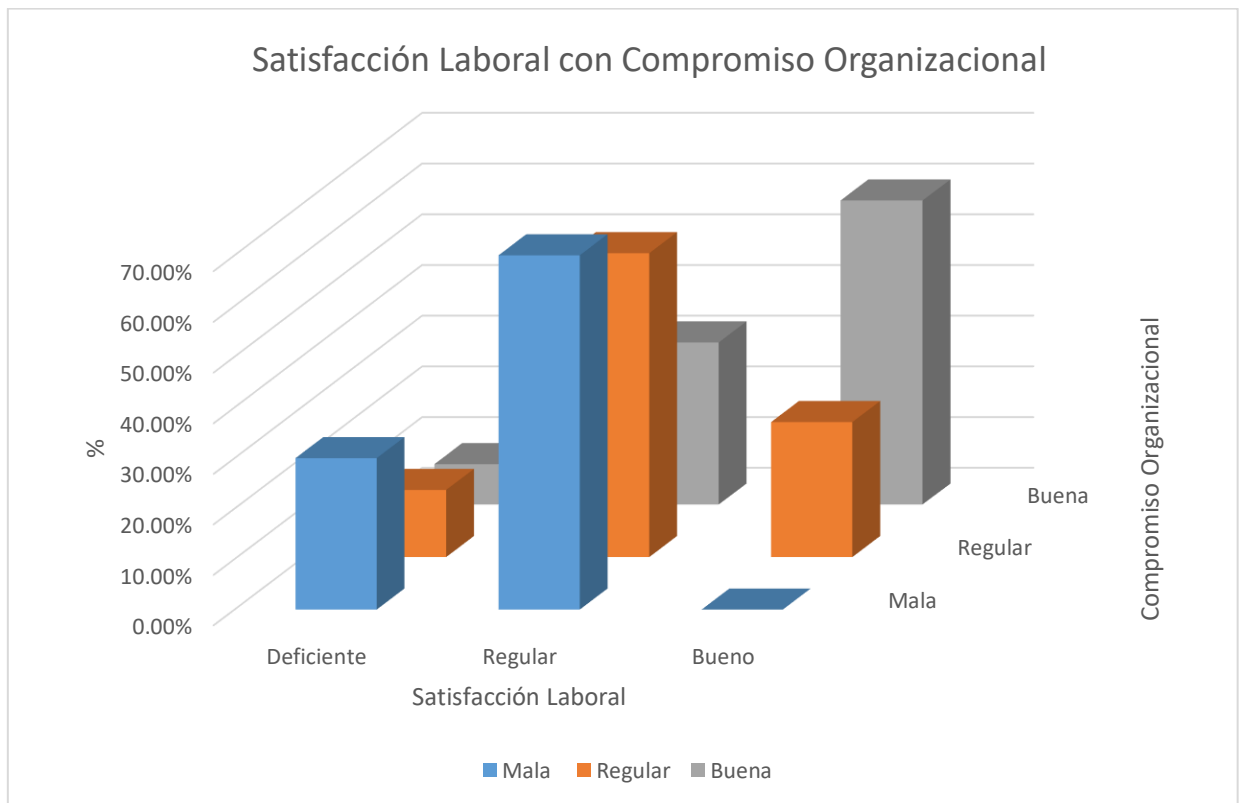
Fuente: Tabla 12

Tabla 13

Distribución de docentes según la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Calificación		Compromiso Organizacional			Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
Satisfacción Laboral	Mala	Nº	3	7	0	10
		%	30,0%	70,0%	0,0%	100,0%
	Regular	Nº	6	27	12	45
		%	13,3%	60,0%	26,7%	100,0%
	Buena	Nº	2	8	15	25
		%	8,0%	32,0%	60,0%	100,0%
Total		Nº	11	42	27	80
		%	13,8%	52,5%	33,8%	100,0%

Figura 5



Fuente : Tabla 5

COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS

Hipótesis general:

Hi: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

Ho: No existe una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Al ser la muestra mayor a 50, se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov, para ello se ha determinado las siguientes hipótesis según las variables de estudio.

Variable: Satisfacción Laboral

Ho: La variable Satisfacción Laboral sigue una distribución normal ($p > 0,05$)

Hi: La variable Satisfacción Laboral no sigue una distribución normal ($p < 0,05$)

Variable: Compromiso Organizacional

Ho: La variable Compromiso Organizacional sigue una distribución normal ($p > 0,05$)

Hi: La variable Compromiso Organizacional no sigue una distribución normal ($p < 0,05$)

Tabla 14

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

		Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra								
		SIGNIFICACION DE TAREAS	CONDICION DE TRABAJO	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL	BENEFICIOS ECONOMICOS	SATISFACCION LABORAL	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	COMPROMISO ORGANIZACIONAL	
N		80	80	80	80	80	80	80	80	
Parámetros normales ^{a,b}	Media	18,0864	16,7160	9,3951	11,7407	55,9383	25,1875	20,5000	21,6750	67,3625
	Desviación típica	5,19663	3,79880	2,91839	2,88434	11,66335	6,77504	4,37773	5,44890	14,16293
Diferencias más extremas	Absoluta	,146	,114	,156	,130	,150	,123	,109	,101	,117
	Positiva	,092	,108	,097	,101	,087	,075	,091	,101	,077
	Negativa	-,146	-,114	-,156	-,130	-,150	-,123	-,109	-,086	-,117
Z de Kolmogorov-Smirnov		1,310	1,024	1,402	1,170	1,354	1,098	,976	,901	1,048
Sig. asintót. (bilateral)		,065	,245	,039	,129	,051	,180	,297	,391	,222

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Comentario: En la tabla 14 se observa que existe una significancia para la variable Satisfacción Laboral la significancia es de 0,051 ($p \leq 0,05$). Mientras que para la variable Compromiso Organizacional de 0,086 ($p > 0,05$), Con estos resultados se acepta la H_0 de la variable Satisfacción Laboral y se rechaza la H_1 de la variable Compromiso Organizacional. Debido a que una de las variables presenta distribución normal y otra no, se aplicó la prueba de correlación de Rho Spearman.

Tabla 15

Correlación de Rho Spearman entre satisfacción laboral y compromiso organizacional.

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
SATISFACCIÓN LABORAL	
Coef. De Correlación (R)	0,564**
Significancia	0,000
N	80

Fuente: Cuestionario de la satisfacción laboral y compromiso organizacional.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: Referente a la Satisfacción laboral y al Compromiso organizacional, se aprecia en la tabla 15 de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.564 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que se comprobó que existe asociación significativa entre las variables en mención.

Tabla 16: *Correlación de Rho Spearman entre la variable Satisfacción laboral y las dimensiones de la variable Compromiso organizacional.*

CORRELACIÓN RHO SPEARMAN	DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO	DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD	DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO
SATISFACCIÓN LABORAL			
Coef. De Correlación (R)	,0492**	0,501**	0,407**
Significancia	0,000	0,000	0,000
N	80	80	80

Fuente: Cuestionario de la satisfacción laboral y compromiso organizacional.

** La correlación es significativa en el nivel 0.01 (2 colas).

Comentario: De acuerdo a la correlación entre a la primera dimensión compromiso afectivo y la satisfacción laboral, se evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.492 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención. De acuerdo a la segunda dimensión compromiso de continuidad y la satisfacción laboral se evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.501 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención. De acuerdo a la dimensión compromiso normativo, el coeficiente de correlación de Rho Spearman es de 0.407 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, concluyendo que existe asociación significativa entre la dimensión y la variable en mención.

VERIFICACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hipótesis general:

hi: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

ho: No existe una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 15 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.564$ entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 ($p<0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables.

Hipótesis específicas

H₁: Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₀: No existe una relación directa entre la

satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 16 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.492$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

H₂: Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₀: No existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 16 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.501$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

H₃: Existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. H₀: No existe una relación directa entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.

En la tabla N° 16 se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.407$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

IV. DISCUSIÓN

La investigación presenta como respuesta como resultado en la tabla 15 donde el coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0.564 indicando una correlación positiva moderada, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 lo cual evidencia que existe asociación significativa entre las variables. Dichos resultados se corroboran con la investigación de Campos, (2017) quien concluye en su investigación que existe una correlación positiva y moderada entre el Compromiso organizacional y satisfacción laboral, además es significativa porque el valor de significancia es menor a 0.05, aceptándose la hipótesis de la investigación. Concordando con los resultados de Luna, (2015) donde concluyendo se evidenció que la satisfacción Laboral se encuentra en un grado promedio, respecto a las dimensiones la más resaltante son los beneficios económicos, pues consideran que la remuneración que reciben es la adecuada, a pesar de ello en cuanto a las dimensiones significación de la tarea y sobre todo a las Condiciones de Trabajo se encuentra en un grado de insatisfacción puesto que no se cuenta con la infraestructura adecuada, ni la implementación necesaria, peor aún se evidencia un descontento pues no siente que son reconocidos a nivel personal, ni social. Respecto al Compromiso Organizacional se determinó que se encuentra en un nivel alto, así como en sus dimensiones normativas y afectivas, pero el compromiso de continuidad en la empresa evidencia niveles muy bajos. Existiendo correlación moderada entre las variables. Todo lo anteriormente mencionado esta de acorde a las teorías de los dos Factores de Herzberg (1967) donde establece las necesidades higiénicas, pero también las de motivación todo ello engloba la parte que las instituciones u organizaciones deben brindar a sus empleados/trabajadores de acuerdo al compromiso organizacional que se brinde.

En la investigación se evidencia que en la tabla 9 se observa que el 12,5% se encuentra en la valoración mala, el 56,3% se encuentra en la valoración regular y el 33,3% se encuentra en la valoración buena. Determinándose que la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Se encuentra en una valoración de regular con un 56,3%. Así mismo en la tabla 10 se observa que en la primera dimensión significación de tareas el 12,5% se encuentra en la valoración mala, el 28,8% se encuentra en la valoración regular y el 58,8% se encuentra en la valoración buena. Para la segunda dimensión condición de trabajo el 2,5% se encuentra en la valoración mala, el 50,0% se encuentra en la valoración regular y el 47,5% se encuentra en la valoración buena. Para la tercera dimensión reconocimiento personal y social el 16,3% se encuentra en

la valoración mala, el 51,3% se encuentra en la valoración regular y el 32,5% se encuentra en la valoración buena. Para la cuarta dimensión beneficios económicos el 13,8% se encuentra en la valoración mala, el 60,0% se encuentra en la valoración regular y el 26,3% se encuentra en la valoración buena. Dichos resultados se contraponen con la investigación de Ricse, (2018) donde concluyendo que la satisfacción laboral se encuentra completamente bien en un 100%, al igual que en todas sus dimensiones. Así mismo también se contrapone a la investigación de Luna, (2015) donde concluyendo que se determinó que la Satisfacción Laboral se encuentra en un grado promedio, respecto a las dimensiones la más resaltante son los beneficios económicos, pues consideran que la remuneración que reciben es la adecuada, a pesar de ello en cuanto a las dimensiones significación de la tarea y sobre todo a las Condiciones de Trabajo se encuentra en un grado de insatisfacción puesto que no se cuenta con la infraestructura adecuada, ni la implementación necesaria, peor aún se evidencia un descontento pues no siente que son reconocidos a nivel personal, ni social.

Los resultados se evidencian que en la tabla 11 se observa que el 13,8% se encuentra en la valoración deficiente, el 52,5% se encuentra en la valoración regular y el 33,8% se encuentra en la valoración bueno. Determinándose que el compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019. Se encuentra en una valoración de regular con un 52,5%. En la tabla 12 se observa que la primera dimensión compromiso afectivo el 13,8% se encuentra en el nivel malo, el 28,8% en el nivel regular y el 57,5% en el nivel bueno. Para la segunda dimensión compromiso de continuidad el 15,0% se encuentra en el nivel malo, el 75,0% en el nivel regular y el 10,0% en el nivel bueno. Para la tercera dimensión compromiso normativo el 12,5% se encuentra en el nivel malo, el 57,5% en el nivel regular y el 30,0% en el nivel bueno. Lo cual se revalida con la investigación Bernable, (2018) donde precisa que el compromiso organizacional presenta valores inadecuados en un 41.7%, el nivel regular en un 50% y el nivel óptimo con un 8.3%. Corroborado por la teoría de Betanzos y Paz (2007) establecen que todos los sujetos que asumen esta parte del compromiso evidencian motivación intrínseca siendo su única recompensa el reconocimiento que le dan a la institución, Así mismo la perspectiva actitudinal, está reflejada en las condiciones que el empleado se relaciona con la empresa llegando a formar lazos afectivos con sus pares, cognitivos puesto que se le brinda capacitación, todo ello de acuerdo a las necesidades de la empresa o institución

Finalmente, entre los objetivos específicos se consideró Identificar la relación que existe entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, dicha investigación revela que los resultados se evidencian en la tabla 7 donde la correlación es la siguiente:

Se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.492$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

Se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.501$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

Se presenta una correlación positiva moderada con un $Rho=0.407$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

Por lo tanto, se concluye que existe correlación moderada entre la satisfacción laboral y las dimensiones del compromiso organizacional, dichos resultados se sustentan en los planteamientos de Betanzos y Paz, (2007) donde deja claramente marcada la postura de que la perspectiva de intercambio social, de acuerdo Becker el compromiso que asume el trabajador /o empleado con la institución, corresponde a un tiempo determinado, debido a que cambiar de empresa u organización le demanda asumir nuevos retos y compromisos, lo cual le causa satisfacción en el trabajo que realiza. Todo ello también se corrobora con los planteamientos de Porter, Steers, Mowday y Boulian (2004) quienes consideran que todo radica en el grado de compromiso, identificación, lealtad y cuan involucrado se encuentra el trabajador con la institución donde labora, todo ello se evidencia cuando se respeta la organización que existe en la empresa, se sigue los principio, valores y cultura de la mismas, estableciendo las metas de la organización como propias, por lo cual el empleado se esforzará para que la empresa logre los objetivos propuesto, sintiendo gran satisfacción, puesto que el empleado sentirá que todo es gracias su aporte en la institución.

Teniendo en cuenta los planteamientos descriptos se concluye la correlación entre la variable estudiadas, por ello es esencial tener en cuenta que el compromiso organizacional asumido, influye en la satisfacción laboral de los docentes y viceversa.

V. CONCLUSIONES

1. Se identificó una relación positiva moderada entre Satisfacción laboral y al Compromiso organizacional, de acuerdo al coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.564, con una significancia de 0,000 menor a 0,05 aceptando la hipótesis alterna, y rechazándose la hipótesis nula
2. Se identificó que el nivel de la satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019, se encuentra en una valoración de regular con un 56,3%.
3. Se identificó que el nivel de compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019, se encuentra en una valoración de regular con un 52,5%.
4. Se identificó que existe una correlación positiva moderada con un $Rho=0.492$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.
5. Se identificó que existe una correlación positiva moderada con un $Rho=0.501$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.
6. Se identificó que existe una correlación positiva moderada con un $Rho=0.407$ entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$). Estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre la variable y la dimensión en mención.

VI. RECOMENDACIONES

- Para los directivos y admirativos de los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019, tomar en cuenta los hallazgos presentados con el propósito de mejorar las falencias existentes.
- Para los profesores investigadores de los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019, aplicar los instrumentos de la presente investigación los cuales ha sido validados, los cuales pueden ser adaptados y contextualizados su realidad, así mismo tener como referente los resultados de la investigación.
- Para los directivos, admirativos y docentes de los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019, aplicar periódicamente los instrumentos proporcionados con el propósito de corroborar la situación presentada, con el propósito cumplir con lo establecido en el PEI
- Para los directivos de los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019 implementar un sistema de incentivos, y así reafirmar la satisfacción laboral en el personal, lo cual influirá en su desempeño y compromiso con la institución.
- Para los directivos de los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019 implementar talleres de integración con la finalidad de fortalecer el compromiso organizacional de los docentes y trabajadores y así dar cumplimiento a los planes establecidos.
- Para todas las instituciones de las diversas modalidades de atención, ampliar los conocimientos sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional, con el propósito de mejorar el servicio educativo que se brinda.

REFERENCIAS:

- Alcázar, L. (2016) Evaluación del diseño y proceso de implementación del modelo de jornada escolar completa (JEC) para educación secundaria a nivel nacional. FORGE. Fortalecimiento de la Gestión de la Educación en el Perú. Recuperado de <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/6055>
- Ander-Egg, E. (2002). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Argentina. Editorial Lumen.
- Anaya, N. y López, M. (2015) Satisfacción laboral del profesorado de educación secundaria. Revista de Investigación Educativa, Asociación Interuniversitaria de Investigación Pedagógica Murcia, España
- Baltazar (2017) Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí, 2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Betanzos, N. y Paz, F. (2007) Compromiso organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. Revista de Psicología del Trabajo de las Organizaciones. México, 22 (1), 25-43. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Bernable, B. (2018) Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 –UGEL N° 06 Vitarte; 2017. (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima – Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21663/Bernable_NBY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Campos, A. (2017) Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016. Universidad César Vallejo. Lima- Perú. Recuperado <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5103>

- Cárcamo, M. (2016) Jornada escolar completa: cansancio y malos resultados. Recuperado. El quinto poder. Universidad de Valparaíso – Chile.
- Contreras, J. (2017) Nivel de satisfacción laboral en el personal docente y administrativo de la I.E.P. "Ramón Castilla" de la provincia de Trujillo, 2016. (Tesis de maestría) Universidad Nacional de Trujillo. La Libertad – Perú. Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/13506>
- Chiavenato, A. (2004) “Administración de Recursos Humanos”. 5ª Edición. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- Chiner, E. (sf) La Validez. Universidad de Alicante. España. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, S. P. (2005). What is organizational justice? A historical overview. In J. Greenberg & J. A.
- Cruz, M. (2018) en su tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas de la RED 06 de la UGEL N° 06 de Ate Vitarte 2014 (Tesis de maestría) Lima. Perú. Universidad César Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12998/Cruz_CMI.pdf?sequence=1
- Davis, K.y Newstrom, J. (1987). Comportamiento Humano en el Trabajo. 2° edición. Editorial McGraw-Hill, México
- Falla, T. (2017) Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017 (tesis de maestría) Universidad César Vallejo.
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, (tesis para grado de maestría), Universidad de Chile, Santiago, Chile.

- Hernández, R. Fernández y C. Baptista, P. (2014) *Metodología De La Investigación*. Sexta edición Ed. McGraw-Hill México.
- Herzberg, F.; Mausner, E. y Snyderman, B.B. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.
- Herzberg, F (1967) *The motivation to work*. (2ª ed.). New York: Wiley.
- Kreitner y Kinicki, A.(1997) *Comportamiento de las organizaciones*. Madrid: McGraw-Hill.
- Hurtado, J. (2012). *Metodología de la investigación: guía para una comprensión holística de la ciencia* (4a. ed.). Bogotá-Caracas: Ciea-Sypal y Quirón.
- López, L. (2004) *Población Muestra Y Muestreo*. Recuperado de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
- Luna, M. (2015) *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de lima*. (Tesis de Maestría) Universidad Inca Garcilaso De La Vega. Lima- Perú. Recuperado de http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/385/T024_07841339_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mañas, M., González-Romá, V., Peiró J. y Lloret, S. (2007). Psychological climate and attitudinal job outcomes: a test of a reciprocal influence hypothesis. *Revista de Psicología Social Aplicada*, Vol. 13,
- Malander, N. (2016) *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario en Misiones, Argentina*, universitaria en Ciencias Económicas. Instituto Superior Adventista de Misiones, Argentina. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177

- Mata, M. (1994) *Cómo conocer la audiencia de una emisora, los son deos de audiencia. Cuadernos de investigación No. 3.* ALER, Quito.
- Mejía, V. (2017) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 Ugel N° 02 Los Olivos, 2016.* (Tesis de Maestría) Universidad Cèsar Vallejo. Lima- Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8385/Mej%C3%ADa_FVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Meyer, IP. y Allen, Natalie J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.
- Meyer, J. y Allen, N. (1997) *A three component conceptualization of Organizational Commitment.* *Human Resource Manegement Review.*
- Ministerio de Educación (2014) Resolución Ministerial N° 451-241 MINEDU. Jornada Completa para las Instituciones Educativas Públicas del Nivel de Educación Secundaria". Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300410/d150518_opt.PDF
- Morales, P. (2000). *Medición de actitudes en psicología y educación.* Tercera Edición revisada. Universidad Pontificia Comillas. Madrid, p. 335-336.
- Moreno, P. (2016) *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el desempeño profesional de los docentes del centro de idiomas de la Universidad César Vallejo De La Ciudad De Trujillo.* (Tesis de maestría) Universidad Privada Antenor Orrego Escuela De Postgrado. La Libertad - Perú. Recuperado de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3073/1/RE_MAEST_EDU_PIER_O.MORENO_RELACION.ENTRE.EL.NIVEL.DE.SATISFACCION.LABORAL_DATOS.PDF

- Muñoz, T. Gómez, A. Y Sánchez, B. (2017) en su artículo titulado: Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria en España. Recuperado en: <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu>
- Navarro, R., García, A., & Casiano, R. (2007). Clima y Compromiso Organizacional. Vol. I, Versión electrónica gratuita. Adizesca
- Nieto, E. (2017) Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, 2017. Quito, Ecuador.
- Núñez, L. (2017) “Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015”. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional de Educación. Lima- Perú. Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/1791?locale-attribute=en>
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú
- Palma, S. (2005). Escala Clima Laboral CL - SPC. (1ª ed.). Perú
- Palma S. (1999). Elaboración y estandarización de la escala de satisfacción laboral (SL-SPC) en una muestra de trabajadores de Lima Metropolitana. Revista de la Facultad de Psicología U.R.P. (vol. IX n. ° 1).
- Pineda, B.; De Alvarado, E.; De Canales, F. (1994) *Metodología de la investigación, manual para el desarrollo de personal de salud*, Segunda edición. Organización Panamericana de la Salud. Washington.
- Porter y Lawler (1965). “Properties of organization structure in relation to job attitudes and job behavior.” *Psychological Bulletin*, 64, 23-51.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday R. T y Boulian, P. V. (2004). Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *Journal of*

Applied Psychology, 59, 603-609. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.1037/h0037335>

Hidrogo, C. y Naranjo, K. (2016) Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la Puce Matriz Quito (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica Del Ecuador. Quito- Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramery, E. (2017) La satisfacción laboral del director escolar y los docentes en los centros de secundaria de Orlando, Florida. (Tesis doctoral) Universidad de Jaén. Perú. Recuperado de <http://ruja.ujaen.es/jspui/bitstream/10953/892/1/Tesis%20Doctoral%20de%20Eileen%20Ramery-Gelpi.%201.15.2017%20Corregida.pdf>

Ricse, K. (2018) Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la educativa Santa Rosa de Trujillo. Año 2017. (Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo. Lima- Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11766/ricse_mk.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, E. (2017) Habilidades directivas en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017. (Tesis de Mestría) Universidad César Vallejo. Perú

UNESCO (2017) Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes.

Vroom, V. y Deci, E (comp.) (1999), Motivación y alta dirección. México: Editorial Trillas

Weinert, B. (1985) Manual de Psicología de la Organización. Barcelona: Herder.

Zavala, D. (2009). Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en docentes de las Instituciones Educativas del Distrito de Chosica. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle.

Anexos

ANEXO N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019?</p> <p>Problemas específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso afectivo del compromiso</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Identificar el nivel de la variable satisfacción laboral en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la</p>	<p>Antecedentes.</p> <p>A nivel internacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universidad Nacional Autónoma de Honduras. Hernández, M. (2017) en su trabajo de investigación titulado: Satisfacción laboral del personal docente en el Departamento de Odontología Restauradora de la Facultad de Odontología, • Universidad Miguel Hernández de Eche. Rodríguez, B. (2017) “Condición de trabajo, satisfacción laboral y 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Hi: Existe una relación directa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>Ho: No existe una relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar</p>	<p>Variable 1: Satisfacción Laboral Palma (2005) Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Significación de tareas. • Condiciones de Trabajo. • Reconocimiento personal y social. • Beneficios económicos. <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p>	<p>Tipo de investigación: Básica o pura</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo – correlacional</p> <div style="text-align: center;"> <p>Donde: M = Muestra O₁, Variable 1 O₂, Variable 2 r = relación entre las dos variables.</p> </div> <p>Población: 133 sujetos de personal docente de los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>Muestra: Probabilística, conformada por 99 sujetos de</p>

<p>organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019? ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso del normativo del</p>	<p>Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>2. Identificar el nivel de la variable compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>3. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p>	<p>calidad de vida laboral en educación y sanidad”</p> <p>• Universidad del País Vasco. Gonzales, X. (2015) en su tesis titulada: Investigaciones sobre calidad, organización y satisfacción laboral en la universidad pública española</p> <p>A nivel nacional</p> <p>• Universidad César Vallejo. Bernable, B. (2018) “Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 –UGEL N° 06 Vitarte; 2017”</p> <p>• Universidad César Vallejo Campos, C, (2017) “Compromiso organizacional y satisfacción</p>	<p>Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>Hipótesis específica:</p> <p>H1: Existe una relación directa entre la dimensión significación de tareas de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>H0: No existe una relación directa entre la dimensión significación de tareas de la satisfacción laboral y compromiso</p>	<p>Meyer y Allen (1997)</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo. • Compromiso de continuidad. • Compromiso Normativo 	<p>personal docente de los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p><u>Encuesta</u> - Cuestionario Dirigido a Docentes denominado: Cuestionario para medir la variable satisfacción laboral.</p> <p><u>Encuesta</u> - Cuestionario Dirigido a Docentes denominado: Cuestionario para aplicar a docentes sobre compromiso Organizacional en las instituciones educativas</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p>
--	--	--	---	---	---

<p>compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019?</p>	<p>4. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso de continuidad del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>5. Identificar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión compromiso normativo del compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la</p>	<p>laboral en docentes de la Red Educativa 20, UGEL 06, Chosica 2016”.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universidad Nacional de Educación. Nuñez, L. (2017) “Satisfacción laboral y desempeño docente en la Institución Educativa Pública General Prado del distrito de Bellavista, Callao, 2015” <p>A nivel local</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universidad César Vallejo. Ricse, K. (2018) “Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de la educativa Santa Rosa de Trujillo. Año 2017” • Universidad César Vallejo. Falla, T. (2017) “Estrés y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa Víctor Andrés 	<p>organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019</p> <p>H2: Existe una relación directa entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>H0: No existe una relación directa entre la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral y</p>		<p>Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesarán los ítems de los cuestionarios de encuesta.</p> <p>Asimismo, se tendrá en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos gráficos de barras verticales de frecuencias que servirá para visualizar e interpretar los resultados.</p> <p>Finalmente se aplicara La rho de Spearman para la contratación de hipótesis.</p>
--	--	--	---	--	--

	<p>Provincia de Pacasmayo, 2019.</p>	<p>Belaúnde de la ciudad de Chimbote – Perú, 2017”</p> <ul style="list-style-type: none"> • Universidad César Vallejo. Rodríguez, M. (2017) “Habilidades directivas en la satisfacción laboral de los docentes de educación básica regular del centro poblado de Chocope –La Libertad 2017” <p>Marco teórico referencial</p> <p>Satisfacción Laboral Dimensiones de la Satisfacción Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Significación de tareas. ✓ Condiciones de Trabajo. ✓ Reconocimiento personal y social. ✓ Beneficios económicos. 	<p>compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>H3: Existe una relación directa entre la dimensión reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>H0: No existe una relación directa entre la dimensión</p>		
--	--------------------------------------	--	---	--	--

		<p>Teoría de la Satisfacción Laboral</p> <p>Compromiso Organizacional</p> <p>Dimensiones del Compromiso Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Compromiso afectivo. ✓ Compromiso de continuidad. ✓ Compromiso Normativo <p>Teorías del Compromiso Organizacional</p>	<p>reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p> <p>H4: Existe una relación directa entre la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p>		
--	--	--	---	--	--

			<p>H0: No existe una relación directa entre la dimensión beneficios económicos de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019.</p>		
--	--	--	---	--	--

Br. Espiritu Orihuela, Zoraide Isabel

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS CUESTIONARIO
PARA MEDIR LA VARIABLE Satisfacción laboral**

PERSONAL DOCENTE: Por favor complete el presente cuestionario de acuerdo a su criterio, agradecemos su apoyo, marque (x) según corresponda.

VALORACIONES

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

Nº	ÍTEMS	VALORACIONES				
		5	4	3	2	1
	SIGNIFICACIÓN DE TAREAS					
1	La labor que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
2	Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.					
3	La labor que realizó es importante para la formación de personas.					
4	Siento que el trabajo que realizó es primordial y necesario.					
	CONDICIONES DE TRABAJO	5	4	3	2	1
5	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.					
6	Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.					
7	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.					
8	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.					
9	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL	5	4	3	2	1
10	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.					
11	El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo					
12	Me siento realizado profesionalmente.					
	BENEFICIOS ECONÓMICOS	5	4	3	2	1
13	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.					
14	Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.					
15	Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica					
16	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					

FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

a) **Nombre del Test:** Cuestionario Para Medir la Satisfacción laboral

b) **Autor del Test:** Sonia Palma en el año 2005

c) **Forma de aplicación:** Individual

d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos

e) **Aplicación:** Docentes de la educación básica regular

f) **Objetivo de la prueba:**

Conocer y evaluar la satisfacción laboral, de acuerdo a sus dimensiones: significado de tareas, condición de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos.

g) **Estructura del Instrumento**

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		Mín	Máx.
SIGNIFICADO DE TAREAS,	4 ítems	4	20
CONDICIÓN DE TRABAJO,	5 ítems	5	25
RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL.	3 ítems	3	15
BENEFICIOS ECONÓMICOS	4 ítems	4	20

Leyenda

5	4	3	2	1
SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA

ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

DIMENSIÓN VALORACIÓN	SIGNIFICADO DE TAREAS,	CONDICIÓN DE TRABAJO,	RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL.	BENEFICIOS ECONÓMICOS	PUNTAJE	
					MÍN	MÁX
MALA	4 – 9	5 – 11	3 – 7	4 – 9	16	37
REGULAR	10 – 15	12 – 18	8 – 11	10 – 15	38	59
BUENA	16 – 20	19 - 25	12 - 15	16 – 20	60	80

CUESTIONARIO PARA APLICAR A DOCENTES SOBRE COMPROMISO

ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

DOCENTE: Por favor complete el presente cuestionario de acuerdo a su criterio, agradecemos su apoyo, marque (x) según corresponda.

VALORACIONES

5	4	3	2	1
Definitivamente de acuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Definitivamente en desacuerdo

Nº	ÍTEMS	VALORACIONES				
		5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo.					
1	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.					
2	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema					
3	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.					
4	En esta organización me siento como en familia					
5	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización					
6	Me siento parte integrante de esta organización					
7	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio					
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	5	4	3	2	1
8	No me siento emocionalmente unido a esta organización.					
9	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo					
10	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.					
11	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.					
12	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí					
13	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.					
14	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí					
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	5	4	3	2	1
15	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.					
16	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.					
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.					
18	18. Creo que debo mucho a esta organización.					
19	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.					
20	Esta organización se merece mi lealtad.					
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista					

FICHA TÉCNICA

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

- a) **Nombre del Test:** Cuestionario para aplicar a docentes sobre Compromiso Organizacional En Las Instituciones Educativas
- b) **Autor del Test:** Mayer y Allen (1991)
- c) **Forma de aplicación:** Individual
- d) **Tiempo:** Aproximadamente 20 minutos
- e) **Aplicación:** Docentes de la educación básica regular
- f) **Objetivo de la prueba:**
Conocer y evaluar el compromiso organizacional, de acuerdo a sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

g) Estructura del Instrumento

DIMENSIONES	ÍTEMS	Puntaje	
		min	máx.
COMPROMISO AFECTIVO	7 ítems	7	35
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	7 ítems	7	35
COMPROMISO NORMATIVO	7 ítems	7	35

Leyenda

5	4	3	2	1
Definitivamente de acuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Definitivamente en desacuerdo

ESCALA DE VALORACIÓN GENERAL

DIMENSIÓN VALORACIÓN	COMPROMISO AFECTIVO	COMPROMISO DE CONTINUIDAD	COMPROMISO NORMATIVO	PUNTAJE	
				MÍN	MÁX
DEFICIENTE	7 - 15	7 - 15	7 - 15	21	48
REGULAR	16 - 25	16 - 25	16 - 25	49	76
BUENO	26 - 35	26 - 35	26 - 35	77	105

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITO: Autorización para aplicación de prueba piloto para proyecto de investigación a los docentes de la institución.

Señor : MANUEL ANÍBAL ARCE YÉPEZ.

Director de la Institución Educativa N° 35 EDUVIGIS NORIEGA LAFORA.

Yo, Zoraida Isabel Espiritu Orihuela, identificado con DNI N° 18188965 con domicilio en Jr. América 299 del distrito de Pacasmayo, Provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de una prueba piloto a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

Pacasmayo, 25 de setiembre del 2019


Zoraida Isabel, Espiritu Orihuela.
DNI N° 18188965



DATA DE RESULTADOS: VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	Pre 1	Pre 2	Pre 3	Pre 4	Pre 5	Pre 6	Pre 7	Pre 8	Pre 9	Pre 10	Pre 11	Pre 12	Pre 13	Pre 14	Pre 15	Pre 16	Pre 17	Total	D1	D2	D3	D4
1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81	24	22	15	20
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66	20	20	12	14
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	58	16	18	9	15
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54	15	15	9	15
5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	58	16	18	9	15
6	3	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	68	21	17	14	16
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	67	20	20	12	15
8	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64	19	17	12	16
9	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	61	19	17	12	13
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	20	20	12	16
11	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	68	20	23	11	14
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	53	15	15	9	14
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69	20	20	12	17
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	63	18	20	10	15
15	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	58	16	18	9	15
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	69	22	20	14	13
17	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	68	20	20	12	16
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66	20	20	12	14
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	15	15	9	12
20	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	73	22	20	14	17

0.29 0.288 0.61 0.29 0.65 0.29 0.29 0.29 0.29 0.288 0.61 0.288 0.648 0.328 0.228 0.56 0.26

2.12
 1.44
 1.545
 1.375
 6.49 4.79 3.64 2.89

DATA DE RESULTADOS: VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Pre 1	Pre 2	Pre 3	Pre 4	Pre 5	Pre 6	Pre 7	Pre 8	Pre 9	Pre 10	Pre 11	Pre 12	Pre 13	Pre 14	Pre 15	Pre 16	Pre 17	Pre 18	Pre 19	Pre 20	Pre 21	Total	D1	D2	D3
1	4	4	4	4	5	5	3	4	1	2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	70	29	17	24
2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	2	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	81	33	21	27
3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	80	32	26	22
4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	58	34	13	11
5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	88	35	22	31
6	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	83	30	25	28
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	78	28	27	23
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	3	79	35	13	31
9	1	1	4	2	3	4	3	2	1	1	3	2	4	4	3	2	2	1	1	1	1	46	18	17	11
10	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	80	32	23	25
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	86	35	26	25
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	82	27	29	26
13	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	74	28	21	25
14	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	5	3	79	35	20	24
15	4	3	5	4	5	5	3	5	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	1	61	29	12	20
16	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	85	35	23	27
17	4	4	5	5	5	5	4	5	3	2	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	83	32	23	28
18	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	78	28	23	27
19	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	78	28	23	27
20	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	75	26	24	25

0.89 0.988 0.19 0.79 0.33 0.24 0.63 0.59 0.99 1.55 1.428 1.528 1.04 1.4 1.36 1.45 1.028 1.188 1.528 0.96 0.91

4.05

8.52

8.423

17.25 21.74 26.53

DATA DE RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE PEARSON: VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	Pre 1	Pre 2	Pre 3	Pre 4	Pre 5	Pre 6	Pre 7	Pre 8	Pre 9	Pre 10	Pre 11	Pre 12	Pre 13	Pre 14	Pre 15	Pre 16	Pre 17	Total		
1	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	81	P1	0.50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66	P2	0.92
3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	58	P3	0.70
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	54	P4	0.92
5	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	58	P5	0.83
6	3	4	5	4	5	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	68	P6	0.50
7	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	67	P7	0.50
8	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64	P8	0.92
9	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	61	P9	0.50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68	P10	0.92
11	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	68	P11	0.70
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	53	P12	0.92
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69	P13	0.83
14	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	63	P14	0.78
15	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	58	P15	0.36
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	3	69	P16	0.48
17	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	68	P17	0.34
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	66		
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51		
20	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	73		

DATA DE RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE PEARSON: VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Pre 1	Pre 2	Pre 3	Pre 4	Pre 5	Pre 6	Pre 7	Pre 8	Pre 9	Pre 10	Pre 11	Pre 12	Pre 13	Pre 14	Pre 15	Pre 16	Pre 17	Pre 18	Pre 19	Pre 20	Pre 21	Total		
1	4	4	4	4	5	5	3	4	1	2	3	2	2	3	3	4	4	4	2	4	3	70	p1	0.61
2	5	5	5	5	5	5	3	5	3	2	2	3	3	3	5	5	3	3	3	5	3	81	p2	0.67
3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	80	p3	0.34
4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	58	p4	0.49
5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	1	88	p5	0.44
6	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	3	83	p6	0.47
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	78	p7	0.52
8	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	5	3	79	p8	0.43
9	1	1	4	2	3	4	3	2	1	1	3	2	4	4	3	2	2	1	1	1	1	46	p9	0.36
10	4	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	80	p10	0.37
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	86	p11	0.52
12	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	4	3	5	4	82	p12	0.70
13	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	5	3	74	p13	0.02
14	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	3	1	3	3	3	4	3	5	3	79	p14	0.30
15	4	3	5	4	5	5	3	5	2	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	1	61	p15	0.44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	85	p16	0.68
17	4	4	5	5	5	5	4	5	3	2	4	3	3	3	4	3	3	5	5	5	3	83	p17	0.60
18	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	78	p18	0.75
19	4	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	3	4	3	78	p19	0.59
20	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	75	p20	0.74
																							p21	0.31

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL"

OBJETIVO: Conocer y evaluar la satisfacción laboral, de acuerdo a sus dimensiones: significado de tareas, condición de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos.

DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular entre 25 años a 65 años que laboren en Jornada Escolar Completa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VIDAL ASCÓN DE QUILCATE, Azucena Ynés.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.

VALORACIÓN:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
---------	--------------	---------	------------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	COMUNICAR	NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	
SATISFACCIÓN LABORAL	Significación de tareas	Disposición al trabajo	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X					X	X	X	X				
			Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	X					X	X	X	X				
		Equidad y aporte mental	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	X					X	X	X	X				
			Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	X					X	X	X	X				
	Condiciones de trabajo	Disponibilidad de elementos materiales	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.	X					X	X	X	X				
			Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	X					X	X	X	X				
			La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.	X					X	X	X	X				
		Actividad laboral amena	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	X					X	X	X	X				
	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.		X					X	X	X	X					
	Reconocimiento personal y social	Conocimiento de su esfuerzo y Logros	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.	X					X	X	X	X				
			El director valora el													

		resultados.	esfuerzo que hago en mi trabajo	X				X	X	X	X	
			Me siento realizado profesionalmente	X				X	X	X	X	
	Beneficios económicos	Incentivos económicos por su esfuerzo	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas	X				X	X	X	X	
			Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	X				X	X	X	X	
			Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica	X				X	X	X	X	
			El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X				X	X	X	X	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA APLICAR A DOCENTES SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS"

OBJETIVO: Conocer y evaluar el compromiso organizacional, de acuerdo a sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular entre 25 años a 65 años que laboren en Jornada Escolar Completa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VIDAL ASCÓN DE QUILCATE, Azucena Ynés.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAESTRÍA EN GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA.

VALORACIÓN:

Definitivamente de acuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Definitivamente en desacuerdo
----------------------------	----------------	---------------	-------------------	-------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Definitivamente de acuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Deposición para trabajar	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	X				X		X		X		X				
			Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	X				X		X		X		X				
			Trabajar en esta organización significa mucho para mí	X				X		X		X		X				
		Motivación intrínseca para trabajar	En esta organización me siento como en familia	X				X		X		X		X				
			Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	X				X		X		X		X				
			Me siento parte integrante de esta organización	X				X		X		X		X				
	Compromiso De continuidad	Predisposición para trabajar	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio	X				X		X		X		X				
			Me siento emocionalmente unido a esta organización.	X				X		X		X		X				
			Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	X				X		X		X		X				
			Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería	X				X		X		X		X				
		Beneficios de	Creo que debo seguir trabajando en esta organización.	X				X		X		X		X				
			Si continuo en esta organización es	X				X		X		X		X				

		trabajo	porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí																				
			Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	✓					x	x	x	x											
			En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	✓					x	x	x	x											
Compromiso normativo	Lealtad hacia la organización		Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓					x	x	x	x											
			Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓					x	x	x	x											
			Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓						x	x	x	x										
			Creo que debo mucho a esta organización.	✓						x	x	x	x										
			Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓						x	x	x	x										
			Esta organización se merece mi lealtad.	✓						x	x	x	x										
			Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓						x	x	x	x										


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL"

OBJETIVO: Conocer y evaluar la satisfacción laboral, de acuerdo a sus dimensiones: significado de tareas, condición de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos.

DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular entre 25 años a 65 años que laboren en Jornada Escolar Completa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CARRERA CHANAMÉ, Wilson Ruperto.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.

VALORACIÓN:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
---------	--------------	---------	------------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
SATISFACCIÓN LABORAL	Significación de tareas	Disposición al trabajo	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X					X	X	X	X							
			Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	X					X	X	X	X							
	Equidad y aporte mental	La labor que realizo es importante para la formación de personas.		X					X	X	X	X							
			Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	X					X	X	X	X							
	Condiciones de trabajo	Disponibilidad de elementos materiales	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.	X					X	X	X	X							
			Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	X					X	X	X	X							
			La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.	X					X	X	X	X							
	Actividad laboral amena	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.		X					X	X	X	X							
			Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.	X					X	X	X	X							
	Reconocimiento	Conocimiento	Recibo buen trato por parte																

personal y social	de su esfuerzo y Logros resultados.	de la Institución Educativa.	X				X		X	X	X	
		El director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo	X				X		X	X	X	
		Me siento realizado profesionalmente.	X				X		X	X	X	
	Beneficios económicos	Incentivos económicos por su esfuerzo	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	X				X		X	X	
			Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	X				X		X	X	X
			Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica	X				X		X	X	X
		El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X				X		X	X		


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA APLICAR A DOCENTES SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS"

OBJETIVO: Conocer y evaluar el compromiso organizacional, de acuerdo a sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular entre 25 años a 65 años que laboren en Jornada Escolar Completa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

CARRERA CHANAMÉ, Wilson Ruperto.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.

VALORACIÓN:

Definitivamente de acuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Definitivamente en desacuerdo
----------------------------	----------------	---------------	-------------------	-------------------------------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL ÍTEM			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Deposición para trabajar	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	X				X	X	X	X			
			Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	X				X	X	X	X			
			Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	X				X	X	X	X			
		Motivación intrínseca para trabajar	En esta organización me siento como en familia	X				X	X	X	X			
			Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	X				X	X	X	X			
			Me siento parte integrante de esta organización	X				X	X	X	X			
	Compromiso de continuidad	Predisposición para trabajar	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio	X				X	X	X	X			
			Me siento emocionalmente unido a esta organización.	X				X	X	X	X			
			Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	X				X	X	X	X			
			Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	X				X	X	X	X			
		Beneficios de	Creo que debo seguir trabajando en esta organización	X				X	X	X				
			Si continuo en esta organización es											

Compromiso normativo	trabajo	porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí	X					X	X		X	X	
		Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X					X	X		X	X	
		En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	X					X	X		X	X	
	Lealtad hacia la organización	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	X					X	X		X	X	
		Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	X					X	X		X	X	
		Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X					X	X		X	X	
		Creo que debo mucho a esta organización.	X					X	X		X	X	
		Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	X					X	X		X	X	
		Esta organización se merece mi lealtad.	X					X	X		X	X	
		Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	X					X	X		X	X	


 FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA APLICAR A DOCENTES SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS"

OBJETIVO: Conocer y evaluar el compromiso organizacional, de acuerdo a sus dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular entre 25 años a 65 años que laboren en Jornada Escolar Completa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VASQUE JAVIER, Mónica Marita

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

VALORACIÓN:

Definitivamente de acuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	Definitivamente en desacuerdo
----------------------------	----------------	---------------	-------------------	-------------------------------


 FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Definitivamente de acuerdo	Muy de acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM	
								SI	NO	SI	NO		SI	NO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Compromiso afectivo	Deposición para trabajar	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.	X				X	X	X	X			
			Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema	X				X	X	X	X			
			Trabajar en esta organización significa mucho para mí.	X				X	X	X	X			
		Motivación intrínseca para trabajar	En esta organización me siento como en familia	X				X	X	X	X			
			Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización	X				X	X	X	X			
			Me siento parte integrante de esta organización	X				X	X	X	X			
	Compromiso De continuidad	Predisposición para trabajar	Creo que no estaría bien dejar esta organización aunque me vaya a beneficiar con el cambio	X				X	X	X	X			
			Me siento emocionalmente unido a esta organización.	X				X	X	X	X			
			Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo	X				X	X	X	X			
			Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.	X				X	X	X	X			
		Beneficios de	Si continuo en esta organización es	X				X	X	X	X			

Compromiso normativo	trabajo	porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí							X											
		Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.	X						X	X	X	X								
		En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí	X						X	X	X	X								
	Lealtad hacia la organización	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	X						X	X	X	X								
		Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	X						X	X	X	X								
		Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	X						X	X	X	X								
		Creo que debo mucho a esta organización.	X						X	X	X	X								
		Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	X						X	X	X	X								
		Esta organización se merece mi lealtad.	X						X	X	X	X								
		Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista	X						X	X	X	X								


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO.

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

"CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL"

OBJETIVO: Conocer y evaluar la satisfacción laboral, de acuerdo a sus dimensiones: significado de tareas, condición de trabajo, reconocimiento personal y social y beneficios económicos.

DIRIGIDO A: Docentes de la educación básica regular entre 25 años a 65 años que laboren en Jornada Escolar Completa.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

VASQUE JAVIER, Mónica Marita.

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

MAGISTER EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
---------	--------------	---------	------------	-------


FIRMA DEL EVALUADOR

VALIDEZ DE CRITERIO DE JUECES O EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIONES DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
SATISFACCIÓN LABORAL	Significación de tareas	Disposición al trabajo	La labor que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				X		X	X	X						
			Me siento en un ambiente de tranquilidad y armonía.	X				X	X	X	X							
	Equidad y aporte mental	Equidad y aporte mental	La labor que realizo es importante para la formación de personas.	X				X	X	X	X							
			Siento que el trabajo que realizo es primordial y necesario.	X				X	X	X	X							
	Condiciones de trabajo	Disponibilidad de elementos materiales	En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.	X				X	X	X	X							
			Mi horario de trabajo me resulta flexible para realizar otras actividades.	X				X	X	X	X							
			La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mi labor.	X				X	X	X	X							
		Actividad laboral amena	Actividad laboral amena	Me siento conforme con la cantidad de horas de trabajo.	X				X	X	X	X						
	Existe comodidad para un buen desempeño de mis labores.			X				X	X	X	X							
	Reconocimiento personal y social	Conocimiento de su esfuerzo y Logros	Reconocimiento de su esfuerzo y Logros	Recibo buen trato por parte de la Institución Educativa.	X				X	X	X	X						
El director valora el								X										

		resultados	esfuerzo que hago en mi trabajo	X				X	X	X	X	
			Me siento realizado profesionalmente	X				X	X	X	X	
	Beneficios económicos	Incentivos económicos por su esfuerzo	El trabajo me permite cubrir mis necesidades económicas.	X				X	X	X	X	
			Me agrada recibir trabajos de mayor esfuerzo para reconocer mis méritos.	X				X	X	X	X	
			Realizo actividades complementarias para equilibrar su situación económica	X				X	X	X	X	
			El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X				X	X	X	X	


FIRMA DEL EVALUADOR

DATA DE RESULTADOS DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	D1	D2	D3	D4	TOTAL
1	2	3	2	2	2	3	2	5	3	1	2	3	3	3	3	2	1	11	14	8	9	42
2	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	3	2	3	3	3	2	1	5	11	8	9	33
3	2	2	2	2	1	2	2	5	3	1	3	2	3	3	3	2	1	9	13	8	9	39
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	1	2	1	3	2	25	21	5	8	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	20	19	10	13	62
6	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	1	1	1	2	4	4	3	21	18	3	13	55
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	1	25	23	12	7	67
8	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	18	9	11	61
9	2	4	4	3	4	4	2	4	1	1	2	2	1	2	2	3	4	17	12	5	11	45
10	5	4	4	4	5	5	4	5	2	1	1	1	2	3	3	5	4	22	17	4	15	58
11	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	14	13	10	10	47
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	17	15	9	11	52
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	19	21	14	15	69
14	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	17	18	11	15	61
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	18	19	10	16	63
16	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	19	16	10	13	58
17	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	20	19	11	15	65
18	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	4	5	1	22	22	9	15	68
19	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	1	5	4	5	4	2	24	24	9	15	72
20	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	25	22	15	17	79
21	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	21	16	12	12	61
22	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4	24	20	13	13	70
23	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	17	15	8	9	49
24	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	10	11	8	6	35
25	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	18	10	9	10	47

26	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	15	12	9	10	46
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	10	10	6	8	34
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	20	12	16	68
29	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	13	12	8	10	43
30	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	21	20	12	16	69
31	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	21	16	12	12	61
32	5	4	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	2	4	24	20	13	13	70
33	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	17	15	8	9	49
34	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	10	11	8	6	35
35	2	3	2	2	2	3	2	5	3	1	2	3	3	3	3	2	1	11	14	8	9	42
36	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	3	2	3	3	3	2	1	5	11	8	9	33
37	2	2	2	2	1	2	2	5	3	1	3	2	3	3	3	2	1	9	13	8	9	39
38	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	1	2	1	3	2	25	21	5	8	59
39	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	20	19	10	13	62
40	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	1	1	1	2	4	4	3	21	18	3	13	55
41	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	1	25	23	12	7	67
42	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	18	9	11	61
43	2	4	4	3	4	4	2	4	1	1	2	2	1	2	2	3	4	17	12	5	11	45
44	5	4	4	4	5	5	4	5	2	1	1	1	2	3	3	5	4	22	17	4	15	58
45	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	14	13	10	10	47
46	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	17	15	9	11	52
47	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	19	21	14	15	69
48	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	17	18	11	15	61
49	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	18	19	10	16	63
50	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	19	16	10	13	58
51	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	20	19	11	15	65
52	5	4	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	23	21	15	14	73
53	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	2	23	24	14	12	73

54	3	2	4	3	3	3	2	3	5	3	5	4	4	5	3	2	4	15	16	13	14	58
55	2	2	2	1	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	2	1	1	9	11	8	6	34
56	3	3	5	4	3	3	3	2	2	1	3	3	4	3	3	1	1	18	11	10	8	47
57	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	20	20	11	13	64
58	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	15	15	9	12	51
59	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	15	12	9	10	46
60	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	15	12	9	10	46
61	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	3	22	21	13	15	71
62	2	3	2	2	2	3	2	5	3	1	2	3	3	3	3	2	1	11	14	8	9	42
63	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	3	2	3	3	3	2	1	5	11	8	9	33
64	2	2	2	2	1	2	2	5	3	1	3	2	3	3	3	2	1	9	13	8	9	39
65	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	1	2	1	3	2	25	21	5	8	59
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	20	19	10	13	62
67	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	1	1	1	2	4	4	3	21	18	3	13	55
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	1	25	23	12	7	67
69	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	23	18	9	11	61
70	2	4	4	3	4	4	2	4	1	1	2	2	1	2	2	3	4	17	12	5	11	45
71	5	4	4	4	5	5	4	5	2	1	1	1	2	3	3	5	4	22	17	4	15	58
72	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	14	13	10	10	47
73	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	17	15	9	11	52
74	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	19	21	14	15	69
75	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	17	18	11	15	61
76	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	18	19	10	16	63
77	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	19	16	10	13	58
78	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	20	19	11	15	65
79	5	5	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	4	2	4	5	3	25	17	14	14	70
80	5	5	5	5	5	3	3	2	4	5	5	5	4	2	4	5	3	25	17	14	14	70

DATA DE RESULTADOS DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	D1	D2	D3	TOTAL
1	2	3	2	2	2	3	2	5	3	1	2	3	3	3	3	2	1	4	3	3	3	16	20	19	55
2	1	1	1	1	1	1	1	5	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	7	20	16	43
3	2	2	2	2	1	2	2	5	3	1	3	2	3	3	3	2	1	3	2	2	3	13	20	16	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	2	1	2	1	3	2	1	4	2	3	35	18	16	69
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	28	24	23	75
6	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	1	1	1	2	4	4	3	2	4	2	1	30	14	20	64
7	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	1	3	2	1	1	1	5	1	35	26	14	75
8	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	31	22	18	71
9	2	4	4	3	4	4	2	4	1	1	2	2	1	2	2	3	4	5	4	5	3	23	13	26	62
10	5	4	4	4	5	5	4	5	2	1	1	1	2	3	3	5	4	4	4	5	1	31	15	26	72
11	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	18	21	19	58
12	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	23	21	18	62
13	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	3	2	4	1	27	31	21	79
14	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	25	25	23	73
15	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	26	25	26	77
16	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	25	23	24	72
17	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	28	26	27	81
18	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	30	25	30	85
19	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	33	18	33	84
20	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33	23	27	83
21	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	2	26	22	18	66
22	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	2	34	16	24	74
23	3	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	15	17	16	48
24	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	1	15	13	15	43
25	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	20	21	19	60
26	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	19	14	16	49
27	3	3	4	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	20	19	20	59

28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	28	28	28	84
29	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	18	17	18	53
30	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	29	28	27	84
31	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33	23	27	83
32	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	4	26	22	18	66
33	5	4	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	3	4	34	16	24	74
34	3	2	3	3	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	15	17	16	48
35	3	3	2	1	3	1	2	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	15	13	15	43
36	1	3	4	2	3	3	5	1	3	4	4	1	1	1	3	3	4	1	1	1	21	15	16	52
37	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	23	22	20	65
38	4	5	4	4	4	5	3	4	2	1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	4	29	12	18	59
39	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	25	16	21	62
40	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	15	17	12	44
41	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	15	16	14	45
42	3	2	1	1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	12	15	14	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	28	17	22	67
44	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	5	29	25	24	78
45	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	24	21	19	64
46	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	24	21	19	64
47	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	2	24	21	19	64
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	28	24	22	74
49	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	26	22	23	71
50	5	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	24	21	77
51	4	5	5	5	5	4		4	4	3	1	4	3	3	3	3	3	3	3	5	28	22	23	73
52	5	5	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32	24	21	77
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	4	27	27	24	78
54	3	3	2	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	1	17	13	15	45
55	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	19	17	18	54

56	3	2	3	3	2	2	1	1	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	1	3	2	16	18	16	50
57	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	21	15	20	56
58	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	29	23	29	81
59	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	3	29	23	29	81
60	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	1	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	19	13	18	50
61	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	27	25	25	77	
62	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	20	20	19	59	
63	4	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	3	4	19	18	21	58
64	5	4	5	5	5	5	4	5	3	2	3	2	2	1	3	3	4	3	3	4	2	33	18	22	73
65	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	15	16	11	42
66	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	32	25	32	89
67	5	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	26	22	26	74
68	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	34	23	29	86
69	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	3	5	5	3	5	3	34	25	29	88
70	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	3	3	2	2	1	1	26	21	15	62
71	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	28	22	27	77
72	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	2	1	1	2	3	4	4	4	3	4	4	34	18	26	78
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	28	27	25	80
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	28	28	27	83
75	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	5	5	4	5	4	5	5	34	24	33	91
76	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	15	16	11	42
77	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	3	32	25	32	89
78	5	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	26	22	26	74
79	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	34	23	29	86
80	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	34	23	29	86

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITO: Autorización para aplicación para
proyecto de investigación a docentes.

SEÑOR (A): HNA. IRMA DORLIZA AGUIRRE AVILA.

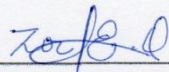
Directora de la Institución Educativa Santa Teresa.

Yo, Zoraida Isabel Espiritu Orihuela, identificado con DNI N° 18188965 con domicilio en Jirón América N° 299 del distrito de Pacasmayo, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos de la evaluación a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

Pacasmayo, 31 de Octubre del 2019



Zoraida Isabel, Espiritu Orihuela.
DNI N° 18188965

I.E. "SANTA TERESA DE LA INMACULADA"	
SAN PEDRO DE LLOC	
SECRETARIA	
Exp. 748	Folios 01
Fecha 31/10/19	Mesa 7135
Respo	ble. 

SOLICITO: Autorización para aplicación para
proyecto de investigación a docentes.

SEÑOR (A): MARÍA TERESA, HERNÁNDEZ JARA.

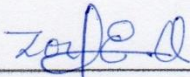
Director de la Institución Educativa Antonio Raimondi.

Yo, Zoraida Isabel Espiritu Orihuela, identificado con DNI N° 18188965 con domicilio en Jirón América N° 299 del distrito de Pacasmayo, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos de la evaluación a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

Pacasmayo, 31 de Octubre del 2019



Zoraida Isabel, Espiritu Orihuela.
DNI N° 18188965

I. E. ANTONIO RAIMONDI	
PACASMAYO	
MESA DE PARTES	
N° de Exp :	1165 - 2019
Fecha de Ingreso :	31/10/19
Hora de Ingreso :	8:15 am
Recepcionado por :	

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

SOLICITO: Autorización para aplicación para
proyecto de investigación a docentes.

SEÑOR: WALTER OSWALDO FLORES SANCHEZ. .
Directora de la Institución Educativa San José.



Yo, Zoraida Isabel Espiritu Orihuela, identificado con DNI N° 18188965 con domicilio en Jirón América N° 299 del distrito de Pacasmayo, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, me dirijo a Ud. con el debido respeto, para exponerle:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis titulado: "Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019", con la finalidad de obtener mi grado de Magister en Administración de la Educación, solicito su autorización para la aplicación de los instrumentos de la evaluación a los docentes de la institución educativa que usted dirige con la finalidad de desarrollar mi proyecto.

Esperando que mi petición tenga acogida me despido reiterándole mi estima personal.

Pacasmayo, 31 de Octubre del 2019

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Zoraida Isabel Espiritu Orihuela".

Zoraida Isabel, Espiritu Orihuela.
DNI N° 18188965

CONSTANCIA

La Directora de la Institución Educativa "Antonio Raimondi" del distrito de Pacasmayo jurisdicción de la UGEL Pacasmayo, provincia de Pacasmayo, región La Libertad, que suscribe:

HACE CONSTAR:

Que, en la Institución Educativa a mi cargo, la docente Zoraida Isabel Espiritu Orihuela, identificada con DNI N°18188965, ha realizado la aplicación del proyecto de tesis denominado: "Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional", de los instrumentos de evaluación al personal docente de dicha institución, a partir del 28 al 31 de octubre del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que crea convenientes.

Pacasmayo 12 de noviembre del 2019



ESTUDIO TRABAJO DISCIPLINA

www.minedu.gob.pe

Av. Enrique Valenzuela N°700
Pacasmayo, Perú
Tel: 521021
antonioraimondi_perjo@hotmail.com



Institución Educativa
"SANTA TERESA DE LA INMACULADA"
Andrés Rázuri 311 – Teléfono 044-528063
San Pedro de Lloc



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCION E IMPUNIDAD"

AUTORIZACIÓN

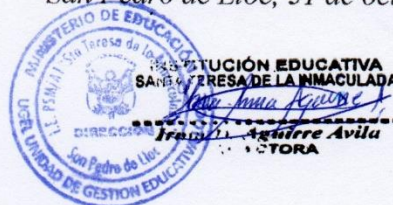
LA HNA. DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN CONVENIO "SANTA TERESA DE LA INMACULADA" DE SAN PEDRO DE LLOC, PROVINCIA DE PACASMAYO – REGIÓN LA LIBERTAD QUE SUSCRIBE. ;

AUTORIZA:

A la Prof. **ZORAIDA ISABEL ESPIRITU ORIHUELA**, identificada con DNI N° 19188965, a aplicar a los docentes de esta institución educativa el "CUESTIONARIO PARA APLICAR A DOCENTES SOBRE COMPROMISOS ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVA".

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Pedro de Lloc, 31 de octubre del 2019.





UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
DE PACASMAYO

INSTITUCIÓN EDUCATIVA "SAN JOSÉ" - JEC SAN JOSÉ - PACASMAYO



"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA IMPUNIDAD"

AUTORIZACIÓN

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR (e) DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "SAN JOSE" – JEC,
DEL DISTRITO DE SAN JOSE, PROVINCIA DE PACASMAYO, REGION LA LIBERTAD.

AUTORIZA:

A la profesora: **ZORAIDA ISABEL ESPIRITU ORIHUELA** con DNI N°18188965
para que aplique la encuesta de investigación a docentes, proyecto tesis titulado: "Satisfacción
Laboral y Compromiso en los Colegios Secundarios de Jornada Escolar Completa de la
Provincia de Pacasmayo – 2019.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada, para los fines que
estime por conveniente.

San José, 31 de Octubre del 2019



Prof. AUSBERTO ALVAREZ ALBARRAN
Director (e)

WOFs/Direct.
HRCHO/Sec.



CONSOLIDADO DE EVALUACIÓN DE LAS SUSTENTACIÓN DE LA TESIS POR GRADUADO

Tesis: Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colegios secundarios de Jornada

Escolar Completa de la Provincia de Pacasmayo, 2019

Bachiller (a): **ESPÍRITU ORIHUELA ZORAIDA ISABEL**

Fecha: 11 DE ENERO 2020

CRITERIO DE EVALUACIÓN	EXCELENTE 4	BUENO 3	REGULAR 2	DEFICIENTE 1	PUNTAJE		
					JURADO 1	JURADO 2	JURADO 3
Dominio temático de tesis	Demuestra dominio de los contenidos plasmados en la tesis	Demuestra conocimiento superficial de los contenidos plasmados en la tesis	Tiene ciertas dificultades en el manejo de la información referida a la tesis	Entra en contradicciones o presenta lagunas en el manejo de la información temática de la tesis	3	3	3
Dominio metodológico	Demuestra dominio metodológico (incluyendo fundamentos de la elección del método estadístico utilizado y su interpretación de los resultados del análisis estadístico)	Denota conocimiento de aspectos metodológicos pero tiene ciertas dificultades en la interpretación de los resultados estadísticos.	Tiene ciertas dificultades para el sustento metodológico del trabajo.	No argumenta metodológicamente su trabajo o presenta serias deficiencias al respecto.	3	2	3
Dominio de disciplinas afines	Vincula los resultados de la tesis y sus alcances con contenidos de disciplinas afines, apoyándose en autores	Establece algún tipo de relación de resultados de la tesis con disciplinas afines, sin apoyarse en autores	Con dificultad sustenta la relación entre el contenido de sus tesis con el de disciplinas afines	No establece relación de su tesis con las disciplinas afines o lo realiza erróneamente	3	3	3
Planteamiento de propuestas de solución	Plantea propuestas de solución viables con fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables con escaso fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	Plantea propuestas de solución viables sin fundamento en experiencias exitosas o modelos teóricos	No plantea propuestas de solución o son inviables	3	3	3
Autocrítica	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista y con fundamento teórico y metodológico	Analiza la prospectiva y alcance de la investigación de modo realista, señalando los aportes y vacíos, sin fundamento teórico o metodológico	Explica con ciertas limitaciones las contribuciones y vacíos del estudio.	Se limita a leer lo que está en la diapositiva sin ofrecer explicación alguna.	3	3	3
Puntaje obtenido: <u>15</u> Recomendado para publicación () SI (X) NO					15	14	15

Presidente: *Dra. VILLAVICENCIO PALACIOS LILETTE DEL CARMEN*

Secretario: *Mg. MENDOZA GIUSTI ROLANDO*

Vocal: *Dra. CARRUITERO AVILA NANCY AIDA*

Calificativo	Veredicto	DEFINICIÓN
De 18 a 20	Aprobar por excelencia recomendación para publicación	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 18 a 20
De 16 a 17	Aprobar por unanimidad	Cuando es aprobado por los tres miembros del jurado y el calificativo de la sustentación es de 16 a 17
De 14 a 15	Aprobar por mayoría	Cuando se aprobado por los tres o dos miembros del jurado y su promedio es como mínimo de 14 a 15
De 00 a 13	Desaprobar	Cuando es desaprobado por dos o tres de los miembros del jurado