



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA
EDUCATIVA**

“Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una
institución educativa pública durante el estado de emergencia. Ventanilla,
2020”

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Psicología Educativa

AUTORA:

Br. Milagros Jennifer García Cabrera (ORCID: 0000-0002-5213-8373)

ASESOR:

Dr. Carlos Sixto Vega Vilca (ORCID: 0000-0002-2755-8819)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y Aprendizaje

Lima – Perú

2020

Dedicatoria

A nuestro creador,

Por haberme acompañado y guiado en cada paso de mi
carrera profesional y vida.

A mi familia

Por ser mi ancla y fortaleza para esforzarme cada día.

Agradecimiento

A mis asesores

Al Dr. Carlos Sixto Vega Vilca y a la Dra. Nancy Elena Cuenca Robles por el tiempo brindado y revisión en la metodología de la investigación.

A la Universidad César Vallejo

Por haberme acogido en ella y en mi formación como maestra en psicología educativa.

A la Institución Educativa N° 5135 “La Salle”

Por brindarme la total disposición para la ejecución del proyecto de tesis.

Página del jurado



Declaratoria de autenticidad

Yo, Milagros Jennifer García Cabrera, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría Psicología Educativa, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia. Ventanilla, 2020” presentada, en 68 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Psicología Educativa, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente la cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.

Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.

De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 09 de agosto del 2020

Firma

Milagros Jennifer García Cabrera

DNI: 71936815

Índice

Carátula.....	i
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.....	11
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
2.2. Operacionalización de variables.....	12
2.3. Población.....	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	13
2.5. Procedimiento.....	15
2.6. Método de análisis de datos.....	16
2.7. Aspectos éticos.....	16
III. RESULTADOS.....	16
IV. DISCUSIÓN.....	23
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable compromiso organizacional.....	12
Tabla 2. Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	13
Tabla 3. Validación de los instrumentos por juicio de expertos.....	14
Tabla 4. Fiabilidad según Alfa de Cronbach.....	15
Tabla 5. Distribución de frecuencias del nivel de compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020...16	
Tabla 6. Distribución de frecuencias de las dimensiones de compromiso organizacional.....	17
Tabla 7. Distribución de frecuencias del nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020....	18
Tabla 8. Distribución de frecuencias de niveles de las dimensiones de satisfacción laboral.....	19
Tabla 9. Prueba de normalidad de compromiso organizacional, satisfacción laboral y sus dimensiones.....	20
Tabla 10. Coeficiente de correlación y significación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral.....	21
Tabla 11. Coeficiente de correlación y significancia entre las dimensiones de compromiso organizacional y satisfacción laboral.....	22

Índice de figuras

Figura 1. Porcentajes sobre la variable compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020	17
Figura 2. Porcentajes sobre las dimensiones de compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.....	18
Figura 3. Porcentajes sobre la variable satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020	19
Figura 4. Porcentajes sobre las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020	20

Resumen

La actual investigación tiene como fin establecer la correlación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia. Ventanilla, 2020.

El diseño a manejar es no experimental, de tipo básica, de corte transversal, nivel correlacional y de método hipotético deductivo, la población censal fue compuesta por 60 docentes de una Institución Educativa pública. En la presente investigación se utilizó para la primera variable, el cuestionario de compromiso organizacional elaborado por Meyer y Allen en 1999 y para la segunda variable la escala de satisfacción laboral (SL-SPC), teniendo como autora a Sonia Palma en el año 2005. La introducción de los datos obtenidos en la población y el procesamiento de ellos, se ejecutó a través del Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS). Como siguiente paso, se empleó la prueba de Kolgomorov- Smirnov, identificando una distribución no paramétrica, para ello se utilizó el Rho de Spearman.

Los hallazgos de la investigación demostraron que no existe una relación estadística significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Además, se obtuvo en las dimensiones que, si existe relación entre compromiso afectivo, compromiso normativo y la variable satisfacción laboral; sin embargo, no existe relación entre la dimensión compromiso de continuidad y satisfacción laboral ($p > 0,005$).

Palabras clave: Compromiso organizacional, satisfacción laboral, educación.

Abstract

The current research aims to establish the correlation between organizational commitment and job satisfaction in teachers of a public Educational Institution during the state of emergency. Window, 2020.

The design to be handled is non-experimental, basic type, cross-sectional, correlational level and hypothetical deductive method, the census population was composed of 60 teachers from a public Educational Institution. In the present investigation, the organizational commitment questionnaire elaborated by Meyer and Allen in 1999 was used for the first variable, and for the second variable the job satisfaction scale (SL-SPC), having as its author Sonia Palma in 2005. The introduction of the data obtained in the population and their processing was carried out through the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). As a next step, the Kolgomorov-Smirnov test was used, identifying a non-parametric distribution, for which Spearman's Rho was used.

The research findings demonstrated that there is no statistically significant relationship between organizational engagement and job satisfaction. In addition, it was obtained in the dimensions that, if there is a relationship between affective commitment, normative commitment and the variable job satisfaction; however, there is no relationship between the continuity commitment dimension and job satisfaction ($p > 0.005$).

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction, education.

I. Introducción

En el año 1975, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que los empleos pagados eran la primordial forma de logro personal para los empleados, el cual evidencia, que contar con un empleo estaba relacionado a las metas básicas de todas las personas. Hace veinte años el mundo se ha identificado por mostrarnos un estilo de vida acelerado y en constantes cambios. Por otro lado, las novedosas actividades del empleado son producto de las actualizaciones tecnológicas que nos sugiere cada año el progreso mundial, como resultado de ello tenemos la notable exigencia de calidad y productividad a raíz de la alta competencia en el mercado laboral y la economía, las cuales requieren demandas con mayores indicadores de resultados a ciertos empleados, incrementando la carga laboral y emocional. Por ende, es notable que en la actualidad se tendrían consecuencias a largo y corto plazo, afectando la calidad de vida y el estado de salud mental de dichos empleados que laboran en circunstancias poco favorables para la ejecución de sus funciones.

En la actualidad, la globalización evidencia un sobresaliente impacto como consecuencia de la Alianza del Pacífico organizada en el año 2011 entre Chile, Colombia, México y Perú. Estos nuevos sucesos de integración económica establecen un reto para las organizaciones, por lo que se enfrentarán a nuevas condiciones de desafío para fomentar la integración y comienzo de mercados conducidos a la suscripción de un convenio de libre comercio, junto con un programa de crecimiento, progreso y competitividad, teniendo como objetivo lograr la libre circulación de los servicios, personas y bienes. (Alianza del Pacífico, 2015). Por lo que este logra generar un gran impacto en la satisfacción de los empleados, adaptándose constantemente a los nuevos retos que se presenten al momento de ejecutar las funciones asignada por cargo, de igual manera se verá el compromiso que asumen con su empleador, el cual se denota en el logro de las metas y la identificación personal que cada uno obtenga.

A nivel nacional, se refleja una mayor inclinación de las organizaciones al centrarse en la satisfacción de la herramienta humana. El Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (MINTRA), menciona que, en el 2007, el 87.1% de colaboradores que cuentan con un contrato indefinido son los que están satisfechos a diferencia de un 79% de colaboradores quienes no tienen contrato, lo antes mencionado podría perjudicar de sobre manera el ejercicio de sus actividades asignadas. Cabe mencionar, que un gran número de docentes es probable que se sientan obligados a adecuarse a las modificaciones que se presenten hoy, por lo que traería de consecuencia, ansiedad, inseguridad, angustia, desmotivación e insatisfacción con su carrera y

realización de sus actividades. Sin embargo, también existe la posibilidad de que en medio del estado de emergencia aún exista compromiso hacia el ejercicio de su profesión, consiguiéndolo a través de la búsqueda constante de soluciones frente a cada problemática que pueda surgir (MINEDU, 2017).

A nivel local, se refleja como resultado que los docentes posiblemente no se encuentren satisfechos con la actividad que ejecutan a causa de aquellas dificultades que surjan por diversos factores externos. Aunque, es posible que se evidencie de que, a pesar de las problemáticas, un gran número de docentes podrían manifestar compromiso con su Institución Educativa y de esta forma esforzarse para lograr un adecuado desempeño de las actividades asignadas. Por tal motivo, la presente investigación lo que pretende es discriminar si existe alguna relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

A continuación, se presentan los antecedentes internacionales respecto a las variables consideradas. En primer lugar, tenemos a Espaderos (2016), ejecutó un estudio titulado *Desempeño y satisfacción laboral en una institución gubernamental de Santa Lucía Cotzumalguapa, Escuintla, Guatemala*; tesis para lograr el grado de magister en psicología en la Universidad Rafael Landívar. Su objetivo fue hallar la relación entre el desempeño y la satisfacción laboral; planteando un tipo de estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental, transversal. Los resultados indicaron que los colaboradores presentan altos niveles en el desempeño y en la satisfacción laboral; sosteniendo que se halla asociación significativa y directa entre las variables ($p < 0,05$).

De igual manera, Madrigal (2015) en su investigación titulada *Compromiso institucional y el desempeño de los docentes en personal de dos instituciones públicas en Colima, México*; Tesis para obtener el título de Magister en educación en la Universidad de Colima. Tuvo como objetivo, encontrar la relación entre el compromiso nivel de desempeño. Donde usó el método hipotético deductivo, no experimental – transversal, descriptivo correlacional. Como conclusión, que evidencia una relación positiva entre el compromiso institucional y el desempeño de los docentes ($r=0,563$); el grado de compromiso para el colegio se encuentra en grado medio y nivel regular en cuanto al desempeño.

Miranda (2017), ejecutó una investigación de nombre *Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto*; tesis para optar el título de Licenciatura en la Universidad Mayor de San Andrés. Su investigación fue no experimental, cuantitativo, correlacional y transversal. Teniendo como finalidad evaluar la relación entre las variables, sus resultados determinaron que el 77% de la población tiene un nivel moderado de satisfacción, 14% nivel alto y 9% nivel bajo; en cuanto al estrés, refiere que el 66% presentan niveles moderados, 18% niveles altos y 16% niveles bajos de estrés; y no existe relación entre sus variables.

En cuanto a los antecedentes nacionales, Alvarado (2018), realizó un estudio sobre *compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 - Puente Piedra*. Para obtener el grado de maestro en educación en la Universidad César Vallejo, su investigación fue de tipo no experimental, de corte transversal y correlacional. Determinar la relación entre las variables antes mencionadas fue su objetivo. Los resultados obtenidos reflejan que, respecto al compromiso organizacional, 90 docentes señalaron que existe un grado moderado; el 3.3% mostraron un nivel débil y el 2.2% señalaron que existe un nivel alto en relación al compromiso organizacional, se visualizan los niveles de la proactividad del desempeño docente donde el 84.4% de los 90 docentes revelaron que hay un nivel intermedio de proactividad, el 9.9% señalaron que existe un nivel bajo y el 6.7% evidenciaron un nivel alto en relación a la proactividad. Concluyendo que existe una significativa relación y positiva entre las variables.

Por su parte, Rivas (2017), desarrolló una investigación sobre *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana*, tesis para optar el grado de maestro en gestión pública en la Universidad César Vallejo, donde utilizó un diseño cuantitativo correlacional, no experimental y transversal. Los resultados indican que el 73% de los docentes evaluados denotan como “Regular” el clima organizacional; el 17,5% lo distingue “Óptimo” y solo el 9,5% lo siente “Pésimo”, en cuanto a la autorrealización, el 29,9% “Pésimo”, 59,9% de los docentes expresan un nivel “Regular” y el 10,2% “Óptimo”. Concluyendo que existe una correlación regular y directa ($\rho=0.596$) y significativa ($p<0.05$) con ambas variables.

De igual forma, Baltazar (2017), hizo una investigación de *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí*, tesis para obtener el grado de maestro en educación en la Universidad César Vallejo, utilizó el diseño descriptivo correlacional no experimental. Encontrando como resultados el predominio, donde sobresalió un regular nivel con un 47,7%, seguido por el nivel alto con el 27,3% en el compromiso de los docentes y pequeño grupo lo siente como bajo 25,0% en compromiso organizacional; en la dimensión compromiso afectivo resaltó un grado medio con un 38,6% y el nivel alto con el mismo porcentaje; en la dimensión compromiso de continuación se halló regular grado con 45,5%, nivel bajo con 29,5%; por último, la mayoría con 45,5% presentaron niveles regulares, en la dimensión compromiso normativo, continuando un grado bajo con 36,4%. Concluyendo que existe una relación directa y significativa ($r=0,555$ y $p=0,000$) entre las variables.

Finalmente, Acuña y Ceras (2019), elaboró una investigación llamada *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru, Chilca*. Tesis para obtener el título de Licenciado en ciencias de la comunicación en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Teniendo como finalidad de relacionar ambas variables y verificar si existe relación o no. El enfoque fue elaborado descriptivo, cuantitativo, de corte transversal y no experimental. Sus resultados refieren que existe relación positiva y alta entre sus variables (0,762), entre la dimensión autorrealización y satisfacción existe una relación alta y positiva (0,762), para involucramiento con satisfacción halló que se relacionan (0,702), entre la dimensión monitoreo y satisfacción también tienen relación (0,741), dimensión comunicación y la variable si existe relación (0,596).

Por otro lado, el marco teórico argumenta a cada variable, comenzando por el compromiso organizacional, donde Robbins (2013) refiere que un trabajador se involucra con el empleador al momento de interiorizar las metas propuestas y anhela seguir perteneciendo a dicha organización. Ciertas investigaciones se han orientado a la relación emocional hacia la empresa, ya que se refleja una relación favorable entre el compromiso y la productividad, no muy alta. Claro está que se encuentra inmerso un factor intrínseco para el empleado que comienza a laborar, igual pasa con la organización que le da la bienvenida, lo que vendría a ser el llamado contrato psicológico. Arias (1972), indica que cuando un empleado se encuentra único formalmente con la entidad y sus funciones, no siempre genera un vínculo afectivo, ya que un empleado que logró establecer un vínculo afectivo se conecta emocionalmente con la

organización.

Meyer y Allen (1991), agregaron un tercer componente llamado compromiso normativo, el cual evidencia la percepción de obligación del sujeto de continuar en la organización. Además, cada componente puede ser medido por separado, su uso sirve para entablar el perfil de compromiso presente en el sujeto. El instrumento elaborado por los autores consta de tres dimensiones: Compromiso afectivo, hace referencia a los aspectos personales del trabajador, las características, relaciones emocionales que se desarrollan con la empresa y existen apegos emocionales sobre la manera de percibir la satisfacción de las necesidades. Compromiso normativo, expresan experiencias de interrelación del individuo, las que resaltan las necesidades de sostener la lealtad hacia el empleador. Por último, el compromiso de continuidad, hace referencia al reconocimiento del trabajador, respecto a costos físicos, económicos y psicológicos, también la inversión realizada por el empleado aplicado a las actividades asignadas.

Asimismo, Becker (1960) admite el compromiso que se genera con la organización como un vínculo que genera el empleado con el empleador, el cual es como consecuencia a las inversiones en un largo tiempo, a través del mismo el empleado continúa en la organización debido a que modificar su estado puede significar sacrificios en las inversiones hechas.

Las bases teóricas incluyen a la teoría de adhesión, se basa en que las aptitudes del empleado y los componentes de la organización suelen encajar, logrando un grado adecuado de fidelidad con las metas del empleador y las personales, el hecho de relacionarlo con las funciones y la lealtad como consecuencia del compromiso se crea cohesión y estima con la empresa contratante. Cada vez que un colaborador logra identificarse con la organización, dicho colaborador aportará más al momento de ejecutar sus actividades y se comprometerá en la mayoría de proyectos planteados por el empleador, cada vez que pueda dará un aporte valioso siempre y cuando este se encuentre a su alcance, con el objetivo de cumplir con la misión y visión, para lograr mejorar la calidad, rendimiento y productividad (Capelli, 2001).

Basándonos en dicha teoría los trabajadores de tiempo completo suelen estar mucho más implicados con su rol a comparación de aquellos que laboran medio tiempo, ya que estos suelen reflejar mayor compromiso con cada actividad que realizan. Este razonamiento podría justificar elevado nivel de compromiso con la compañía a favor de los trabajadores de medio tiempo (Martin y Hafer, 1995).

En lo que respecta a la teoría del intercambio social, Hall y Mirvis (1996) mencionan que una vez que la labor de un colaborador es retribuida de la forma que este lo espera y hasta mejora sus expectativas, se reflejará satisfacción y asegurando que tenga un comportamiento favorable, el cual traiga resultados a la entidad.

A su vez, en la teoría de identidad social, nos mencionan que el principio aprobado para hallar un grupo social es con forme a los conjuntos sociales que cada individuo pertenece, donde comparten coincidencias colectivas y logran intercambiar acuerdos sociales (Tajfel, 1987). Formando una orientación que mantiene que todos los individuos deseen incrementar la autoestima al conectarse con una organización o equipo determinado, a la vez un concepto positivo es de cierta manera fomentada debido a contar con asociaciones adecuadas para un equipo que se encuentra vinculado con su esencia.

La teoría de la auto categorización, es el producto del cual conforman un conjunto de personas mediante un proceso de adaptación el que genera una conducta colectiva, haciendo probable las relaciones interpersonales de cohesión mutua y de contribución entre los integrantes de la misma. Por lo que genera que los individuos del grupo compartan la identidad social en común, la función de la identidad social es establecer actitudes y conductas de grupo, lo cual indica que yo se genera de dicha afinidad con la organización y los trabajadores logran visualizarse en distintos niveles (Turner, 1999).

En caso los equipos que corresponden son una parte de dicha unidad, se podría esperar un nivel elevado de compromiso, aquellas dimensiones de los autores Meyer y Allen (1999), evidencian el apego emocional que generan los empleados a la empresa y hacen saber cuáles son las necesidades que tienen y también las expectativas que se forjan al pertenecer a un grupo de trabajo.

Así mismo, se presenta la segunda variable, satisfacción laboral, esta se halla completamente relacionada a una adecuada salud laboral, planteado por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2007), la que impulsa el bienestar del empleado en base a todos los grados ocupacionales; siendo este el principio para un verídico anhelo de labor decente (OIT, 2001), en sintonía con el crecimiento de actitudes y comportamientos saludables.

Según la autora base Sonia Palma Carrillo (2005), manifiesta que la satisfacción laboral es la predisposición ante el trabajo, el cual está basada en valores positivos y creencias, las que se generan por la rutina del trabajo. Las dimensiones que presenta en su instrumento de medición, se tiene a representación de la tarea, donde hace referencia al trabajo en función a facultades relacionadas a la razón del esfuerzo gracias al trabajo personal. Condiciones de trabajo, es la valoración en acción a la presencia de indicadores que median las actividades asignadas por cargo, también la dimensión reconocimiento personal o social, el cual evidencia una inclinación evaluadora del trabajo respecto al reconocimiento propio sobre los logros alcanzados en el ámbito laboral. Por último, beneficios económicos, el cual mide la disposición frente al trabajo con forme al aspecto remunerativo como consecuencia del esfuerzo en la actividad designada.

De igual manera, Herzberg (1987) hace referencia a la satisfacción laboral como una etapa emocional relacionada a la labor de un individuo, el que procede de la insatisfacción y satisfacción con las actividades realizadas en el ambiente laboral. También se relaciona con el nivel que los empleados experimentan emociones negativas o positivas frente a su organización (Schermerhurn, Hunt y Osborn, 2005, p. 118).

Ahora tenemos a Davis y Newstrom (2003), quienes ratifican que la satisfacción engloba al grupo de emociones y sentimientos desfavorables o favorables por los que advierten los trabajadores (p.246). La satisfacción se considera como una postura que sostiene un factor cognitivo, afectivo y conductual sobre el trabajo, principalmente en valores frente a los estímulos que se presentan desde distintos factores que provienen del entorno laboral, relacionados con las actividades que ejecutan y los factores ambientales a los que están expuestos. Además, se encuentran una diversidad de factores que pueden afectar una adecuada satisfacción y modificaría los resultados en sus trabajos, según Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), los elementos que pueden causar una favorable satisfacción son las oportunidades de crecimiento, remuneración, naturaleza del puesto, supervisor, compañeros, etc.

Amorós (2006), refleja la presencia de indicadores para la satisfacción, quienes se originan por labores desafiantes a nivel mental, haciendo referencia a la labor que logre generar una mayor exigencia para obtener en los empleados el objetivo trazado, es allí cuando perciben que en esa organización si encuentran probabilidades de crecimiento profesional, condiciones óptimas para la realización de sus labores, la seguridad del caso, clima favorable respecto a las relaciones interpersonales y soporte emocional, de esta manera se podría tener un alto nivel de

satisfacción dentro de la empresa.

En cuanto al ausentismo y satisfacción, dichas expresiones se encuentran relacionadas de manera negativa. Sin embargo, este vínculo se atenúa a causa de la coherencia que se encuentra en las constantes faltas de los trabajadores que se encuentran insatisfechos. Al igual que la rotación y satisfacción, también se encuentran relacionadas de manera desfavorable, esta relación es más común y se ve reflejado en el ausentismo, los empleados que tienen un resaltante desempeño, la satisfacción no es de gran importancia en comparación a la predicción de rotación, negligencia, renuncia y lealtad. El resultado de la productividad y satisfacción denotan que menos del 2% de un cambio de la producción pudiera ser destinada a la satisfacción del empleador.

En base a los principios teóricos se halla la teoría sobre el grupo de referencia, el cual hace referencia al cálculo que hace el individuo para determinar la satisfacción en su trabajo, teniendo como referencia las peculiaridades de su grupo socioeconómico. La idea fuerza según Korman (1987), se trata en que el empleado estima las propiedades que le promete la organización en su zona de trabajo sobre su eje de referencia, en esta ocasión es el grupo socioeconómico. Por eso, la satisfacción guarda relación favorable con el grado de singularidad sobre el cargo al cual se ajustan los grupos y reglamentos que el empleado estima como guía y para el concepto de la realidad social. Las singularidades del empleo, si son compatibles con dichos deseos y reglamentos, hacen más fácil el aumento de actitudes adecuadas y favorables para el trabajo con resultados esperados y como consecuencia favorece la satisfacción.

Sobre la teoría de la equidad, los agentes que determinan la satisfacción se centran cuando se genera una relación entre las recompensas y el desempeño. Adams (1965) menciona que esta teoría pone al dinero como la retribución con mayor significancia, dado que los colaboradores sienten que obtienen recompensas en medida de su desempeño. Sin embargo, si toman en cuenta recompensas desfavorables para el grado de desempeño demostrado, este sería causante de insatisfacción fomentando un escenario de presión intentando solucionar regulando el comportamiento.

En base a Herzberg (1987), la teoría de higiene motivacional menciona que contiene elementos que general satisfacción, los demás que cuidan no aparecer como insatisfechos, los que son factores higiénicos y motivacionales. El elemento higiénico es extrínseco a la labora,

abarcando las relaciones interpersonales, administración de la empresa, remuneración, condiciones ambientales y formas de supervisión. En los factores motivacionales, se tiene a la posibilidad de crecimiento, autonomía, trabajo en sí mismo y sentimientos de logro.

Sobre la teoría de ajuste en el trabajo, fue creado para establecer en qué grado se relacionan con mayor frecuencia las destrezas de un individuo, las cuales son conocimiento, experiencia, comportamiento y actitudes; contando con las solicitudes de la organización, incrementan las opciones de se realice un adecuado trabajo y, por ende, ser comprendido satisfactoriamente y por el contratante (Dawes, 2009).

En base a esta teoría, el grado de ajuste entre colaboradores y su ambiente, están relacionados con dos prototipos de correspondencia, el nivel en que los colaboradores tienen y posibilitan las destrezas y capacidades indispensables para lograr las demandas solicitadas por una postura dada, lo que se denomina “producto satisfactorio” a partir de la óptima laboral. También está la realización de la organización a través de valores institucionales y lo que pueda necesitar el colaborador.

La teoría de la discrepancia, identifica a la satisfacción como un aspecto emocional que origina gozo como resultado de la admiración que se tiene al entorno laboral como modo de posibilitar la consecuencia de los valores institucionales (Locke, 1976). Por ende, con forme se dé la relación entre los esfuerzos de la organización con las normas morales que un colaborador desea satisfacer por medio del trabajo (logro, estatus, confort, seguridad y altruismo), incrementarán las oportunidades para que el colaborador perciba al trabajo como vía de satisfacción. En las experiencias sean o no satisfactorias, es el resultado de una reflexión dual, siendo el grado de rendimiento relativo sobre la discordancia percepción valor y éste es para el colaborador.

En la teoría de satisfacción por facetas, es resultante del grado de desacuerdo con lo que el empleado opina que correspondería recibir y lo que en la realidad obtiene, la cantidad salarial que tendría que ser aceptado viene de la calificación de las contribuciones individuales en el trabajo, las singularidades del trabajo y los productos entregados (Lawler, 1973).

Con referencia a la teoría de los eventos situacionales, los autores Quarstein, McAffe y Glassman (1992), refieren que la satisfacción se determina por factores delimitados, eventos situacionales y características. Estas últimas, son las que el empleado estima antes de aceptar un cargo (condiciones de trabajo, oportunidades de desarrollo, sueldo, cultura de la empresa e inspección), ya que estos son usualmente algunos aspectos que no toman en cuenta antes de aceptar un contrato.

La formulación del problema general se expresa como: ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020? Teniendo como problemas específicos: ¿Existe relación entre las dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020?.

Por otro lado, se justifica la presente investigación, ya que se realiza debido a un alto índice de insatisfacción en los docentes y compromiso hacia su institución, ya que actualmente se ven enfrentados a una nueva realidad, donde el mayor de los retos podría ser la adaptación a los cambios y búsqueda de soluciones saludables, tratando de mantener en equilibrio todos los aspectos de su vida.

Además, la implicancia práctica es trascendental ya que les serviría de guía a los altos mandos en mejora de la calidad laboral, maximizando la eficiencia y dinamismo de los docentes, en la ejecución de tareas y prestigio para la Institución Educativa. Al mismo tiempo, esta investigación proporciona una relación de las variables que se consideran claves para el adecuado desarrollo de la organización. Los hallazgos encontrados en la investigación, tienen una utilidad metodológica ya que son provechosos para futuras investigaciones en temas relacionados a las variables de estudio, las cuales son compromiso organizacional y satisfacción laboral debido a ello, los datos logrados de la población sirven de antecedentes para futuros estudios.

En el campo de aplicación, esta investigación se ejecutó en un contexto educativo, la cual servirá para mejorar la satisfacción y compromiso de los docentes. Elaborando dinámicas de trabajo adaptadas a las necesidades actuales, las que generarían estrategias y aumentar la fidelización hacia la Institución Educativa. La presente investigación es conveniente a partir de los resultados que se obtendrán, la Institución Educativa podrá diseñar programas preventivos

que permitan disminuir la tasa de la insatisfacción laboral y fortalecer el compromiso. A través de ello se busca mejorar el bienestar emocional del docente, incrementando además su nivel de eficiencia y eficacia en la atención de los estudiantes.

Se tiene como objetivo general identificar la relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral y como objetivos específicos se quiere determinar la relación entre las dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad y satisfacción laboral.

Además, se plantea como hipótesis general que existe relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral y como hipótesis específicas, existe relación entre las dimensiones compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad y satisfacción laboral.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, porque se obtiene a través de sumar conocimientos fundamentales de la realidad, Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que este tipo de investigación busca nuevos conocimientos mediante los hechos observables.

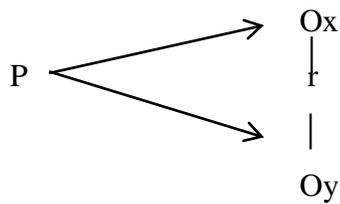
Su diseño es no experimental, por lo que ninguna variable manipulará a la otra, por dicho motivo Ávila (2006) refiere que se conoce a esta investigación como Expostfacto, ya que se evidencia después de ocurridos los hechos.

El corte es transversal, Bernal (2010) menciona que dicho corte resulta porque los datos de ambas variables de estudio: compromiso organizacional y satisfacción laboral, se recolectaron en un solo instante.

También el estudio es de método hipotético deductivo. Sobre ello, Bernal, et al. (2010), refiere que éste permite evidenciar la veracidad o falsedad de las hipótesis planteadas.

Asimismo, es de nivel correlacional porque pretende especificar las características de la población respecto a las variables a investigar durante el aislamiento social, siendo este un contexto particular. Caballero (2014), expresa que es conocer la forma peculiar de cómo una variable se comporta ante el comportamiento de la otra variable a relacional.

Formalización:



Dónde:

P = población

Ox = Observación del compromiso organizacional

r = relación de variables

Oy = Observación de satisfacción laboral

2.2.Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Compromiso afectivo.	-Vínculo emocional	1,2,3,4,	7: Totalmente de acuerdo	Alto
	-Identificación	5 y 6	6: Moderadamente de acuerdo	126 a más
	-Deseo de permanencia			Regular
Compromiso de continuidad.	-Percepciones de oportunidades limitadas	de 13,14,15,16,17	5: Débilmente de acuerdo	19 a 125
	-Sensaciones de sacrificio personal	de y 18	4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bajo
	-Permanencia en la organización		3: Débilmente en desacuerdo	18 a menos
Compromiso normativo.	-Sentimiento de obligación		2: Moderadamente en desacuerdo	
	-Lealtad moral	7,8,9,10	1: Totalmente en desacuerdo	
	-Sentido de reciprocidad	0,11 y 12		

Tabla 2*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y rangos
Significación de la tarea	-Sentido de esfuerzo	3,4,7,1	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Indeciso 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo	Muy satisfecho 117 a más
	-Realización	8,21,22		
	-Equidad o aporte material	,25 y 26		
Condiciones de trabajo	-Disposiciones normativas	1,8,12,14,15,17,20,23 y 27	2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo	Satisfecho 103 a 116
	-Distribución física del ambiente de trabajo			
	-Horario de trabajo			
Reconocimiento personal o social	-Reconocimiento propio	,19 y 24	Muy insatisfecho 74 a menos	Insatisfecho 75 a 88
	-Relaciones interpersonales	24		
	-Reconocimiento de horas trabajadas	2,5,10,9 y 16		
Beneficios económicos	-Aspectos remunerativos	2,5,10,9 y 16		
	-Expectativas económicas			
	-Sueldo acorde a las funciones			

2.3. Población

La población censal de estudio está conformada por 60 docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, quienes están a cargo de la atención a estudiantes. Se consideró pertinente trabajar con toda la población ya que se brindan las condiciones necesarias para su resultado, debido a las facilidades para acceder al grupo poblacional. Vara (2012), entiende como población a aquellas fuentes de información, que facilita cumplir con los objetivos planteados en la presente investigación.

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

Para obtener los resultados, se hará uso de la aplicación de cuestionario, el cual va a permitir identificar el grado de compromiso organizacional y satisfacción laboral en los docentes, para ello cada cuestionario está elaborado con afirmaciones que serán enviados y aplicados de manera virtual. Además, para lograr el grado de confiabilidad se empleará la prueba piloto el cual nos indicará si los cuestionarios necesitan algún cambio. Para Bernal, et al. (2010), la encuesta es una de las técnicas de recolección mayormente empleadas, así perdiera con el pasar del tiempo su veracidad debido al sesgo de los participantes y está basado en cuestionarios basa en un cuestionario de preguntas que se crean con para recabar información específica. Además, Hernández et al. (2014) hace mención que la escala de tipo Likert se define como un grupo de ítems mostrados con afirmaciones, para evaluar la reacción del evaluado en diferentes categorías (p. 238).

Respecto a los instrumentos de recolección, como resultante de la situación mundial que vivimos actualmente, se tomarán los cuestionarios de manera virtual, ya que es un medio de mayor alcance en estos momentos para que los docentes puedan responder los cuestionarios con mayor facilidad.

El instrumento para medir el compromiso organizacional, es un cuestionario elaborado por Meyer y Allen, compuesta por 18 preguntas en forma afirmativa, en base a componentes de apego emocional, reconocimiento de la labor y compromiso con la organización. Aplicado de manera virtual e individualmente, dicho cuestionario mide los niveles de compromiso normativo, de continuidad y afectivo en los docentes de una Institución Educativa pública.

Sobre la calificación, se procede a sumar las medidas escalares de las respuestas obtenidas: 7 es totalmente de acuerdo, 6 es moderadamente de acuerdo, 5 es débilmente de acuerdo, 4 es ni de acuerdo ni en desacuerdo, 3 es débilmente en desacuerdo, 2 es moderadamente en desacuerdo y 1 es totalmente en desacuerdo.

En cuanto a satisfacción laboral, el instrumento a utilizar es la Escala de satisfacción laboral de Sonia Palma Carrillo, conformada por 27 preguntas afirmativas, basada en componentes de reconocimiento del trabajo, aspectos remunerativos, incentivos en base a los logros obtenidos. Aplicado de forma individual y virtual, la presente escala mide las dimensiones de significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal o social y beneficios económicos en los docentes de una Institución Educativa pública.

Se califica sumando las medidas escalares de las respuestas, siendo que 5 es totalmente de acuerdo, 4 es de acuerdo, 3 es indeciso, 2 es en desacuerdo y 1 es totalmente en desacuerdo.

Respecto a la validez de instrumentos

Tabla 3

Validación de los instrumentos por juicio de expertos

Expertos	Opinión
Dr. Carlos Sixto Vega Vilca	Aplicable
Dr. Fredy Ochante Tataje	Aplicable
Dr. José Alfredo Mansilla Garayar	Aplicable
Dr. Víctor Pastor Talledo	Aplicable

Fuente: certificado de validación (anexo 4)

Los validadores de cada prueba de investigación son profesionales expertos que han revisado y evaluado los cuestionarios en el nivel de redacción, relevancia, precisión y adecuada correspondencia en variable de investigación, dimensiones e indicadores.

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos

Tabla 4

Fiabilidad según Alfa de Cronbach

Variables	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Compromiso Organizacional	,676	18
Satisfacción Laboral	,626	27

Fuente: certificado de validación (anexo 3)

Interpretación: Los resultados obtenidos en dicha investigación con forme al estadístico indica que los dos instrumentos poseen un grado moderado de confiabilidad y recogen la información al momento del estudio de manera pertinente.

2.5. Procedimiento

La investigación se ha elaborado con los siguientes pasos, comenzando por la elección del título y lugar de investigación. Luego, se averiguó investigaciones, artículos científicos, libros electrónicos y físicos relacionados al tema de estudio. Como siguiente paso, se analizó los lineamientos establecidos en la Resolución Rectoral N° 0089-2019/UCV. En cuarto lugar, se tramitó y remitió la solicitud de autorización de manera virtual al despacho de la Universidad César Vallejo y posteriormente a la Institución Educativa Pública N° 5135 “La Salle”. Posteriormente, se redactó y presentó el proyecto de investigación, también se inició a investigar y adaptar los cuestionarios a ser utilizados en base a la realidad actual. Se continuó con la validación de los cuestionarios por un juicio de expertos en cada campo. En séptimo paso, se aplicó la prueba piloto a una localidad similar a la población de estudio. Octavo paso, se aplicaron los cuestionarios de manera virtual bajo el consentimiento de la directora de la Institución Educativa y se inició con el procesamiento de datos obteniendo la confiabilidad, empleando el sistema SPSS y como último paso, con los resultados de los docentes encuestados, se obtuvo datos sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral para ser procesados con la intención de medir el grado de relación.

2.6. Método de análisis de datos

Luego de haber recolectado los datos de manera virtual proporcionados por los instrumentos, se prosiguió con el estadístico de datos con el SPSS, donde se aplicaron los estadísticos detallados a continuación:

Se consiguió la confiabilidad de los instrumentos mediante alfa de cronbach, se valoró la distribución de los datos sobre la población con Kolmogorov-Smirnov (K-S), también se usó el coeficiente de correlación de Pearson para contrastar las hipótesis descriptivas correlacionales y por último se diseñó el análisis a través del coeficiente Rho de Spearman, para hallar la distribución no paramétrica.

Teniendo en cuenta los criterios de la estadística descriptiva, la prueba de normalidad y la estadística inferencial, se comenzaron con el análisis de datos, con el fin de evidenciar los resultados. Los cuales fueron presentados con el uso de tablas y figuras a fin de brindar fundamento a la investigación.

2.7.Aspectos éticos

El cuestionario de compromiso organizacional y la escala de satisfacción laboral y fueron aplicados en forma individual y virtual, por medio del formulario google. Los docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia estuvieron previamente informados de la investigación y su aplicación, de tal forma que no se presentaron inconvenientes al momento de recolectar las respuestas virtuales. Los cuestionarios virtuales fueron enviados a los docentes por medio de la Directora. Se requirió la autorización de la Directora de una Institución Educativa Pública para que se pueda ejecutar la recolección de datos. Además, estuvieron informados respecto a que los cuestionarios que completaron fueron de manera anónima, favoreciendo a la confidencialidad de los docentes.

III. Resultados

3.1.Resultados descriptivos

Tabla 5

Distribución de frecuencias del nivel de compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Compromiso Organizacional		
Bajo	0	0%
Regular	59	98.3%
Alto	1	1.7%
Total	60	100%



Figura 1. Porcentajes sobre la variable compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Interpretación: Con forme a la tabla y el gráfico, en el compromiso organizacional del total de docentes, el 0% nivel bajo, el 98.3% nivel regular y 1.7% nivel alto, reflejan compromiso organizacional durante el estado de emergencia.

Tabla 6

Distribución de frecuencias de las dimensiones de compromiso organizacional

	ompromiso afectivo		ompromiso normativo		ompromiso de continuidad	
Bajo	26	43.3%	43	71.7%	2	3.3%
Regular	30	50%	16	26.7%	21	35%
Alto	4	6.7%	1	1.7%	37	61.7%
Total	60	100%	60	100%	60	100%

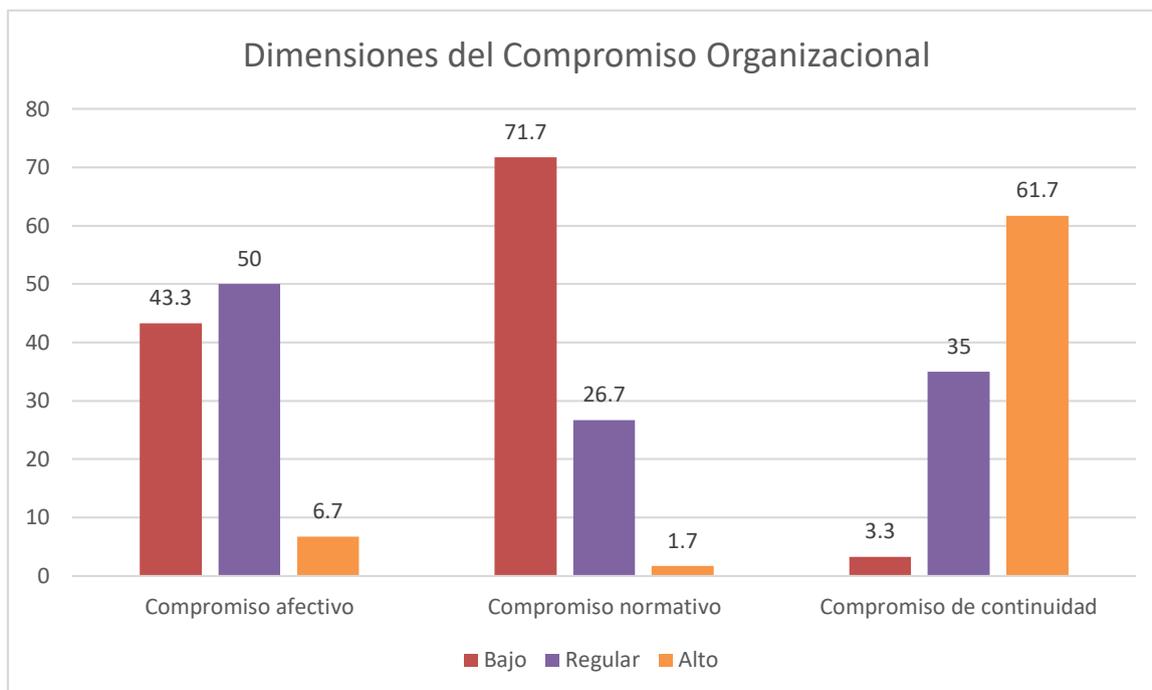


Figura 2. Porcentajes sobre las dimensiones de compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Interpretación: Con forme a la tabla y el gráfico, en el compromiso organizacional del total de docentes, respecto al compromiso afectivo el 43.3% nivel bajo, 50% nivel regular y 6.7% nivel alto; en la dimensión compromiso normativo el 71.7% nivel bajo, 26.7% nivel regular y 1.7% nivel alto y por último en compromiso de continuidad el 3.3% nivel bajo, 35% nivel regular y 61.7% nivel alto, evidencian compromiso organizacional durante el estado de emergencia.

Tabla 7

Distribución de frecuencias del nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Satisfacción laboral		
Muy insatisfecho	0	0%
Insatisfecho	14	23.3%
Promedio	40	66.7%
Satisfecho	6	10%
Muy satisfecho	0	0%
Total	60	100%



Figura 3. Porcentajes sobre la variable satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Interpretación: Con forme a la tabla y el gráfico, en la satisfacción laboral del total de docentes, el 0% nivel muy insatisfecho, el 23.3% nivel insatisfecho, 66.7% nivel promedio, 10% nivel satisfecho y 0% nivel muy satisfecho, manifiestan satisfacción laboral durante el estado de emergencia.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de niveles de las dimensiones de satisfacción laboral

	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal o social		Beneficios económicos	
Muy insatisfecho	0	0%	1	1.6%	36	59%	0	0%
Insatisfecho	1	1.6%	6	9.8%	0	0%	0	0%
Promedio	7	11.5%	40	65.6%	1	1.6%	27	44.3%
Satisfecho	15	24.6%	11	18%	23	37.7%	31	50.8%
Muy satisfecho	38	62.3%	3	4.9%	1	1.6%	2	3.3%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

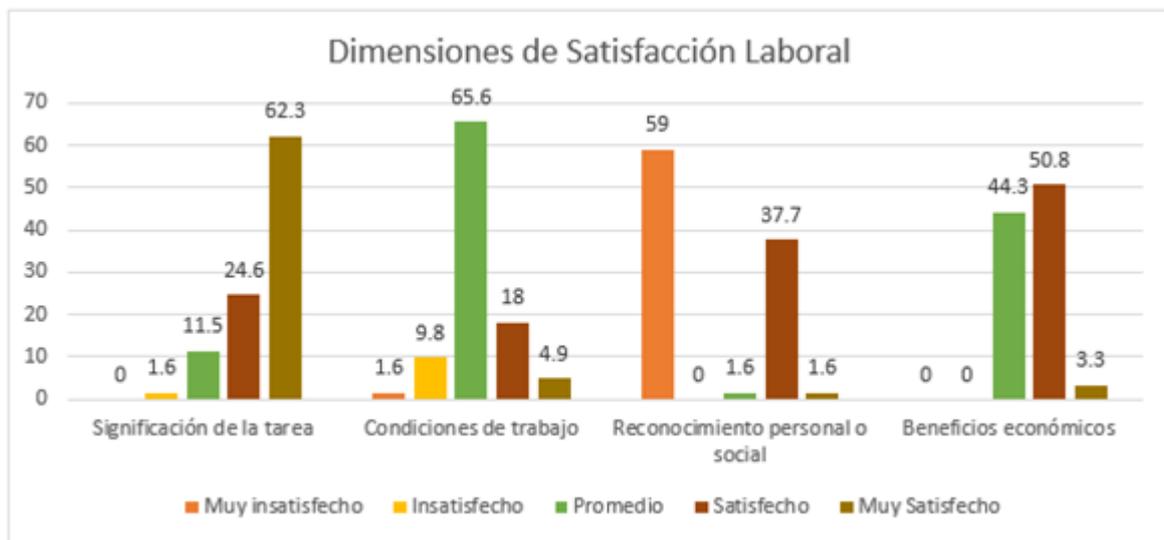


Figura 4. Porcentajes sobre las dimensiones de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Interpretación: Con forme a la tabla y el gráfico, en satisfacción laboral sobre el total de docentes, respecto a significación de la tarea el 1.6% nivel insatisfecho, 11.5% nivel promedio, 24.6% nivel satisfecho y 62.3% nivel muy satisfecho; en la dimensión condiciones de trabajo el 1.6% nivel muy insatisfecho, 9.8% nivel insatisfecho, 65.6% nivel promedio, 18% nivel satisfecho y 4.9% nivel muy satisfecho; la dimensión reconocimiento personal o social el 59% nivel muy insatisfecho, 1.6% nivel promedio, 37.7% nivel satisfecho y 1.6% nivel muy satisfecho y en la dimensión beneficios económicos el 44.3% nivel promedio, 50.8% nivel satisfecho y 3.3% nivel muy satisfecho, reflejan la satisfacción laboral durante el estado de emergencia.

3.2.Resultados inferenciales

3.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad de compromiso organizacional, satisfacción laboral y sus dimensiones.

Variables y dimensiones	Kolmogorov - Smirnov		
	Estadístico	gl	Signific.
Compromiso organizacional	,535	60	,000
Compromiso afectivo	,293	60	,000
Compromiso normativo	,443	60	,000
Compromiso de continuidad	,388	60	,000
Satisfacción laboral	,360	60	,000
Significación de la tarea	,373	60	,000
Condiciones de trabajo	,350	60	,000
Reconocimiento personal o social	,384	60	,000
Beneficios económicos	,328	60	,000

Interpretación: Para la elaboración de la prueba de normalidad de las variables y sus respectivas dimensiones, se vio conveniente utilizar la prueba Kolmogorov – Smirnov, por tener una población mayor a 50. Siendo el resultado K-S para compromiso organizacional 0,535 el cual se encuentra asociado a un valor $p = .000 < 0.05$ y para las dimensiones, compromiso afectivo 0,293; para compromiso normativo 0,443; y compromiso de continuidad 0,388, dichos resultados están asociados al valor $p = .000 < 0.05$. En cuanto a la satisfacción laboral se obtuvo el resultado K-S 0,360, estando asociado al valor $p = .000 < 0.05$; las dimensiones se consiguieron en significación de la tarea 0,373; condiciones de trabajo 0,350; reconocimiento personal o social 0,384 y beneficios económicos 0,328, cada dimensión es asociada a $p = .000 < 0.05$.

Puesto que $P =$ valor obtenido, < 0.05 se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en el cual el estadístico difiere del parámetro, por ende, no tiende a una distribución normal, concluyendo que la variable está lista para aplicar la técnica paramétrica.

Por lo tanto, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral proceden de una distribución no normal. Lo que quiere decir, que dichas variables se encuentran habilitadas para utilizar el estadístico inferencial no paramétrico, el Rho de Spearman.

3.3. Prueba de hipótesis general

H_0 No existe relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

H_1 Existe relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Tabla 10

Coefficiente de correlación y significación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral

		Compromiso organizacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de 1,000 ,036 ,784
		N	60
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	de ,036 ,784 1,000
		N	60

*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

Interpretación: En la prueba de correlación se observa que el coeficiente de correlación es 0,036 indicando una baja relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. El $p=0,784$ es $>0,005$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que el compromiso organizacional no se relaciona con la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

3.3.1. Prueba de hipótesis específicas

Tabla 11

Coefficiente de correlación y significancia entre las dimensiones de compromiso organizacional y satisfacción laboral.

			Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,381	,241
		Sig. (bilateral)		,003	,063
		N	60	60	60

*La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)

Hipótesis específica 1

H_0 No existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

H_1 Existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Interpretación: Se evidencia en la dimensión compromiso afectivo según el estadístico Rho de Spearman, el coeficiente de correlación es de 1,000, denotando una relación positiva entre la dimensión y la satisfacción. El $p=0$ es $<0,005$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, dando en conclusión que la dimensión se relaciona con satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación entre la dimensión compromiso normativo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

H₁ Existe relación entre la dimensión compromiso normativo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Interpretación: Se verifica en la dimensión compromiso normativo, que el coeficiente de correlación es 0.381, mostrando una relación positiva entre dicha dimensión y la satisfacción. El $p= 0,003$ es $<0,005$, donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyendo que el compromiso normativo se relaciona con la variable satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Hipótesis específica 3

H₀ No existe relación entre la dimensión compromiso de continuidad y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

H₁ Existe relación entre la dimensión compromiso de continuidad y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Interpretación: En la dimensión compromiso de continuidad, según el estadístico Rho de Spearman el coeficiente de correlacional es de 0,241; mostrando que la dimensión es relacionada de manera positiva con la satisfacción. El $p= 0,063$ es $>0,005$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna y se concluye que no existe relación entre la dimensión y la satisfacción laboral docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

IV. Discusión

A continuación, se presenta la discusión respecto a los principales resultados, a través de la comparación con otras investigaciones realizadas a nivel internacional y nacional. A su vez, analizando la consistencia de los resultados en base al marco teórico planteado en dicha investigación.

Los resultados de la contrastación de la hipótesis general, determinó que no existe relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral ($p>0,005$) aceptando la hipótesis nula. Dichos hallazgos son diferentes a Rivas (2017), quien demostró que existe

relación significativa entre el compromiso y clima laboral $p < 0,05$, variable que se vincula a la satisfacción laboral, debido a la similitud de los factores que tienen. Tampoco guardan coherencia con Acuña y Ceras (2019), quienes lograron hallar relación positiva y alta entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, de la misma manera demostraron relación entre sus dimensiones autorrealización, involucramiento, monitoreo y comunicación con la variable satisfacción. Madrigal (2015), también logró evidenciar relación entre el compromiso el desempeño en docentes de instituciones públicas, usando la misma población que la presente investigación; además, refiere que el grado del compromiso en dichos docentes se encontraba en un nivel medio. En cuanto a la variable satisfacción, tenemos a Espaderos (2016), quien identificó relación entre la variable antes mencionada y el desempeño ($p < 0,05$), menciona que la población reflejó niveles altos de satisfacción, ya que denota una asociación directa y significativa en su investigación. Sin embargo, se debe tener en cuenta que el presente estudio se ejecutó en condiciones de aislamiento social a nivel mundial, una realidad que se da por primera vez, demostrando por parte de los docentes que el compromiso que tienen hacia su Institución Educativa no se ha visto alterada ni influenciada a pesar de que el 23.3% de la población se encuentra insatisfecha con las condiciones actuales de trabajo, ya que ejecutan sus actividades exclusivamente por medios digitales y a distancia. En dicho sentido, coincide con Palma (2005), donde menciona que la satisfacción se encuentra basada en valores y creencias que los empleados forjan a partir de la experiencia en el trabajo. También concuerda con Robbins (2013), quien hace mención que el compromiso organizacional se origina con la determinación de los objetivos que plantea la empresa y con el anhelo de permanecer trabajando para ella; propuesta que se ve en los docentes a través de la búsqueda constante de soluciones para el logro de sus objetivos con los estudiantes.

En cuanto a la hipótesis específica 1, tuvo como hallazgo que existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y satisfacción ($p < 0,05$), coincidiendo con Baltazar (2017) el cual halló relación entre compromiso organizacional y desempeño docente y determinó un nivel regular en la dimensión antes mencionada con un 38.6% de la población. Confirmando la teoría de Arias (1972), quien plantea que los trabajadores contratados de manera formal logran entablar un vínculo con su empresa, los cuales logran forjar en él el apego emocional debido a que dicha organización logra satisfacer las necesidades solicitadas para el buen desempeño de sus labores y así ambos ser beneficiados con los resultados que se obtendrán. Igualmente, Robbins (2013), señala que cuando un colaborador se compromete con la misión y cultura de la empresa, trae como consecuencia el anhelo de continuar laborando allí por mucho tiempo. Lo que nos lleva a

comprender la fidelización que tienen los docentes con su Institución Educativa, con sus estudiantes a cargo y con su profesión, por ello es que logran adaptarse a las necesidades actuales de enseñanza a nivel mundial, ya que la presente dimensión se refiere a los distintos aspectos personales del docente y la manera en que a través del tiempo logran la lealtad laboral, relacionándose de esta manera con la satisfacción que perciben recibir por medio de los diversos actores que conforman a la comunidad educativa.

Respecto a la hipótesis específica 2, se denota que existe relación entre el compromiso normativo y satisfacción ($p < 0,05$). Coincidiendo con Alvarado (2018), mostrando a través de su estudio, una relación positiva y significativa entre compromiso y desempeño docente $p < 0,05$; también señala que 90 personas evaluadas manifiestan un nivel moderado, 3.3% nivel bajo y 2.2% nivel alto; la segunda variable usada en su estudio se vincula con la presente investigación debido al impacto mundial que ha generado la pandemia, el cual se visualiza a través del esfuerzo diario que realizan los docentes para alcanzar un adecuado desempeño. De igual manera, concuerda con Meyer y Allen (1999), quienes mencionan que la dimensión es resultado de las experiencias de socialización mantienen la necesidad de lealtad al empleador, o a través de recepción de beneficios que crean en el empleado un sentido de retribución a la organización, consiguiente que él se mantenga con la organización en virtud de lo que creen es moral o correcto. Lawler (1973), que la satisfacción por medio de facetas es consecuencias del nivel de desacuerdo entre lo que el trabajador cree que debería recibir y con lo que realmente consigue. A su vez, denota coincidencia con Capelli (2001), argumentando que en medida que el trabajador genere una cohesión con el empleador, generará que este aporte de manera favorable soluciones, proyectos, ideas, etc., mientras todo se encuentre dentro de su alcance en medida de su cargo y funciones. De acuerdo con ello, fomentará que los objetivos de dicha empresa se puedan lograr y alentará a sus demás compañeros a continuar con esta cadena de compromiso, alcanzado gracias a que la organización cuida el recurso humano y los niveles de satisfacción; teoría que se sostiene con Hall y Mirvis (1996), los que hacen mención a que el desempeño de los trabajadores es recompensada y valorada de manera que éste lo espera, incluso puede que mejoren sus expectativas, generando en ellos una satisfacción asegurada y por ende niveles altos de rendimiento profesional, a lo que se le conoce como el intercambio social.

En la hipótesis específica 3, se encontró que el compromiso de continuidad no tiene relación con la satisfacción ($p > 0,05$), dichos resultados coinciden con lo mencionado por Miranda (2017), quien tuvo como resultado que la satisfacción no se relaciona con el estrés

laboral en docentes, los niveles de satisfacción encontrados 77% nivel moderado, 14% alto y 9% bajo, como se puede observar, dicha variable no fue influenciada por la otra, resultado parecido al presente estudio en este caso con una dimensión del compromiso y la variable satisfacción. Por otro lado, vemos que no coincide con Madrigal (2015), donde indica que el compromiso institucional y el desempeño de los docentes si se relaciona y de forma positiva, encontrando en ellos un nivel medio para ambas variables en su estudio. Sin embargo, en la teoría logra coincidir con Fuentes (2012), el que expresa que la productividad suele ser independiente en comparación a la satisfacción la cual no es influyente, evidenciando un nivel alto en la dimensión compromiso de continuidad y nivel promedio en satisfacción con la labor que ejecutan. Locke (1976), hace referencia a que la discrepancia trata sobre el aspecto emocional originando gozo como resultante de la admiración que los empleados tienen hacia su trabajo, así pueden tener la posibilidad de que reflejen los valores institucionales inculcados por la cultura organizacional; teoría que guarda relación con lo dicho por Además, se señala que la población evaluada son docentes de una Institución Educativa pública, los que perciben su labor valiosa como el de los demás, teniendo una adecuada disposición para la realización de sus actividades, a pesar que no suelen recibir algunos beneficios que creen corresponder debido a la realidad de pandemia actual, ya que es indispensable el recurso virtual para que dicten sus clases a distancia, no permitiendo que estas situaciones ambientales afecten el compromiso que tienen con su profesión.

V. Conclusiones

Primera: El valor del estadístico $Rho= 0,036$, mostrando una baja relación entre ambas variables.

El $p= 0,784$ es >0.005 , denotando que no existe relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Segunda: Se demostró que según el estadístico $Rho= 1,000$, donde existe relación positiva entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral. El valor de significancia es $0<0,005$, por ende, dicha dimensión se asocia con la satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

Tercera: Se verifica que por medio del estadístico $Rho=0,381$, existe relación positiva entre el compromiso normativo y la satisfacción. El $p= 0,003$ es $< 0,005$, indicando que existe relación entre la dimensión y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020 ($p<0,05$).

Cuarta: Se evidencia a través del estadístico $Rho=0,241$, existiendo relación positiva entre el

compromiso de continuidad y la satisfacción. Donde el $p=0,063$ es $> 0,005$, reflejando que no existe relación entre la dimensión y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.

VI. Recomendaciones

- Primera: Se propone implementar programas preventivos y promocionales que permitan dar sostenibilidad al trabajo a distancia de los docentes, los cuales permitan mejorar y mantener la satisfacción laboral y compromiso organizacional.
- Segunda: Se sugiere realizar estudios que generen mejoras en los recursos tecnológicos el cual permita la mejora en el desempeño de tareas, con la finalidad de generar comodidad y satisfacción para obtener como resultado en ellos un mejor desarrollo de sus habilidades laborales y personales.
- Tercera: Se recomienda a la Institución Educativa pública fomentar una línea de promoción laboral al docente en medida que puedan ser promovidos a cargos jerárquicos ya que es beneficioso y motivador para ellos, inspirándolos al crecimiento y realización laboral.
- Cuarta: Se recomienda generar espacios de capacitación profesional virtuales, cursos, diplomados, maestría, entre otros. Y seguir fortaleciendo el compromiso del docente hacia la Institución Educativa.

Referencias

- Acuña, M. y Ceras, F. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes y trabajadores de la Institución Educativa Politécnico Túpac Amaru, Chilca*. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo, Perú.
- Adams, J. (1965). *Inequity in social exchange*, in L. Berkowitz, dir *Advances an Experimental Social psychology* (2a ed.). New York: Academic Press.
- Alianza del Pacífico. (2015). *Abecé Alianza del Pacífico*. Recuperado de: https://alianzapacifico.net/wp-content/uploads/2015/06/abc_AP.pdf
- Alvarado, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primario de la red 02 – Puente Piedra*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Amorós, E. (2006). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. España: EUMED.
- Arias, F. (1972). *Administración de recursos humanos*. México: Trillas. Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. México.
- Baltazar, N. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño docente en colegios públicos de la cuenca Nor Alta; UGEL N° 15, Huarochirí*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 350-360.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson.
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis, la metodología del cómo formularlos*. México.

- Capelli, P. (2001). *El nuevo pacto en el trabajo*. Barcelona: Granica.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11va. ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Dawes, R. (2009). Theory of work adjustment. *The Careers Group, University of London*.
Recuperado de https://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf
- Espaderos, A. (2016). Desempeño y satisfacción laboral en una institución gubernamental de Santa Lucia Cotzumalguapa, Escuintla. (Tesis de maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperada de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J. Y Donelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (10ma ed.). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Hall, T. y Mirvis, H. (1996). *La nueva carrera proteica: éxito psicológico y el camino con corazón*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). Ciudad de México, México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1987). *One more time: How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*, 9-12. Recuperado de <http://synchronit.com/downloads/freebooks/herzberg.pdf>
- Korman A, K. (1978). *Psicología de la industria y de las organizaciones*. Madrid: Marvona.
- Lawler, E. (1973). *Motivación en las organizaciones de trabajo*. Monterey, California: Brooks/Cole Publishing.

- Leyva, M. (2016). Compromiso organizacional y desempeño docente en la I.E. 2027 José María Arguedas UGEL 02 2015. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y causas de satisfacción en el trabajo, em Dunnette Manual de psicología industrial y organizacional*. Chicago, Estados Unidos: Rand McNally College Ed.
- Madrigal, A. (2015). *Compromiso institucional y el desempeño de los docentes en personal de dos instituciones públicas en Colima*. Tesis de maestría. Universidad de Colima. Colima, México.
- Martin, N. y Hafer, C. (1995). *Los efectos de la interacción multiplicativa de implicación con el trabajo y el compromiso de la organización sobre las intenciones de rotación de los empleados a tiempo parcial* (46va ed.). Estados Unidos: Diario de comportamiento profesional.
- Meyer, J. Y Allen, N. (1991). *Commitment in the workplace, (theory, research and application)*. London: Sage publications.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2008). *Las condiciones de trabajo y sus efectos en la satisfacción laboral de los asalariados privados de Lima Metropolitana*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/estadisticas/peel/bel/BEL_39.pdf
- Miranda, S. (2017). *Satisfacción laboral y estrés laboral en el personal docente del Instituto Superior Tecnológico Don Bosco – El Alto*. Tesis de licenciatura. Universidad Mayor de San Andrés. La Paz, Bolivia.
- Organización Internacional del Trabajo (2001). *Factores ambientales en el lugar de trabajo*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf

Organización Mundial de la Salud, (2007). *Salud de los trabajadores: plan de acción mundial*.

Recuperado

de

http://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf?ua=1

Palma, S. (2005). *Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) manual*. Lima, Perú: Cartolan EIRL.

Quarstein, V., McAffe, R., y Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 42, 859-873. doi: 10.1177/001872679204500806

Rivas, J. (2017). *Clima y compromiso organizacional en docentes de una Institución Educativa Pública de Lima Metropolitana*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Robbins P, S., y Judge A, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15va ed.). México: Pearson.

Tajfel, H. (1978). *La diferenciación entre los grupos sociales: Los estudios en la psicología social de las relaciones intergrupales*. Londres: Academic Press.

Turner, C. (1999). *Algunos temas de actualidad en la investigación sobre teorías de la identidad social y la auto-categorización*. Londres: Blackwell Publishers.

Vara, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*. Lima, Perú.

Anexos

Anexo 1

Matriz de consistencia: Compromiso organizacional y Satisfacción laboral

Matriz de consistencia							
Título: Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia. Ventanilla, 2020							
Autor: Milagros Jennifer García Cabrera							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión compromiso normativo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020?</p> <p>¿Existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Identificar la relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia, Ventanilla 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión compromiso afectivo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión compromiso normativo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020.</p> <p>Existe relación entre la dimensión compromiso normativo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020.</p> <p>Existe relación entre la dimensión compromiso afectivo y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020.</p>	Variable 1: Compromiso organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	Vínculo emocional	1,2,3	7: Totalmente de acuerdo 6: Moderadamente de acuerdo 5: Débilmente de acuerdo 4: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 3: Débilmente en desacuerdo 2: Moderadamente en desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo	Alto (126 a más) Regular (19 a 125) Bajo (18 a menos)
				Identificación	4,5,6		
				Deseo de permanencia	13,14		
			Compromiso normativo	Sentimiento de obligación	15,16		
				Lealtad moral	17,18		
				Sentido de reciprocidad	7,8,9		
			Compromiso de continuidad	Percepciones de oportunidades limitadas	10,11,12		
				Sensaciones de sacrificio personal			
				Permanencia en la organización			
			Variable 2: Satisfacción laboral			Escala de medición	Niveles y rangos
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Significación de la tarea	Sentido de esfuerzo	3,4,7,18,	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Indeciso 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo	Muy satisfecho (117 a más) Satisfecho (103 a 116) Promedio			
	Realización	21,22,25,26					
	Equidad o aporte material	1,8,12,14,					
Condiciones de trabajo	Disposiciones normativas	15,17,20,23 y 27					
	Distribución física del ambiente de trabajo						
	Horario de trabajo						

¿Existe relación entre la dimensión compromiso de continuidad y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020?	Determinar la relación entre la dimensión compromiso de continuidad y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020.	laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia Ventanilla, 2020.	Reconocimiento personal o social	Reconocimiento propio	6,11,13, 19 y 24		(89 a 102)	
				Relaciones interpersonales				
			Beneficios económicos	Reconocimiento de horas trabajadas	2,5,10,9 y 16			
				Aspectos remunerativos				
Expectativas económicas								
			Sueldo acorde a las funciones				Muy insatisfecho (74 a menos)	
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar				
Método: Hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Nivel: Descriptivo Correlacional Diseño: No experimental Transversal	Población: 60 docentes de una Institución Educativa pública (inicial, primaria y secundaria) de la UGEL Ventanilla	Variable 1: Compromiso organizacional Técnicas: encuesta Instrumento: Cuestionario de compromiso organizacional Autor: Meyer y Allen Año: 1999 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Institución Educativa pública de UGEL Ventanilla Forma de Administración: virtual	Variable 2: Satisfacción laboral Técnicas: encuesta Instrumentos: Escala de satisfacción laboral (SL-SPC) Autor: Sonia Palma Carrillo Año: 2005 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Institución Educativa pública de UGEL Ventanilla Forma de Administración: virtual	DESCRIPTIVA: Análisis descriptivo de las variables con sus respectivas dimensiones para procesar los resultados sobre percepción de las dos variables y presentación mediante: tablas de frecuencia y figuras INFERENCIAL: Para la prueba de normalidad se usó K-S Kolmogorov – Smirnov Para la prueba de hipótesis se usó el Estadígrafo de Rho de Spearman, Ya que ambas variables de estudio son categóricas.				

Anexo 2

Instrumentos de evaluación

Variable 1: Compromiso organizacional

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A continuación, verá una lista de indicaciones relacionadas a su ambiente laboral. Luego de leer responsablemente cada ítem, seleccione el numeral que concuerde a su realidad.

7	6	5	4	3	2	1
Total de acuerdo	Moderadamente de acuerdo	Débilmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Débilmente en desacuerdo	Moderadamente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	7	6	5	4	3	2	1
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	7	6	5	4	3	2	1
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	7	6	5	4	3	2	1
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	7	6	5	4	3	2	1
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	7	6	5	4	3	2	1
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	7	6	5	4	3	2	1
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	7	6	5	4	3	2	1
8	Esta organización merece mi lealtad.	7	6	5	4	3	2	1
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	7	6	5	4	3	2	1
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	7	6	5	4	3	2	1
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	7	6	5	4	3	2	1
12	Esta organización significa mucho para mí	7	6	5	4	3	2	1
13	Le debo muchísimo a mi organización.	7	6	5	4	3	2	1
14	No me siento como “parte de la familia” en mi organización.	7	6	5	4	3	2	1
15	No me siento parte de mi organización.	7	6	5	4	3	2	1
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	7	6	5	4	3	2	1
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	7	6	5	4	3	2	1
18	No me siento “emocionalmente vinculado” con esta organización.	7	6	5	4	3	2	1

Formulario google

Encuesta de Compromiso Organizacional Se han guardado todos los cambios en Drive Enviar

Preguntas Respuestas 60

Encuesta de Compromiso Organizacional

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cada enunciado, seleccione su respuesta que corresponda a su opinión.

Edad *

Texto de respuesta corta

Género *

Femenino

Masculino

Nivel *

Inicial

Primaria

Secundaria

Variable 2: Satisfacción laboral

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

En el cuestionario, se presentan diversas situaciones que se pueden dar en el contexto de su trabajo, cada ítem cuenta con opciones que se adaptan a su realidad. Lea con cuidado y marque el que corresponde más a su contexto.

	5	4	3	2	1	
	Total acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total desacuerdo	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	5	4	3	2	1
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	5	4	3	2	1
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	5	4	3	2	1
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	5	4	3	2	1
5	Me siento mal con lo que gano.	5	4	3	2	1
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa.	5	4	3	2	1
7	Me siento útil con la labor que realizo.	5	4	3	2	1
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	5	4	3	2	1
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	5	4	3	2	1
10	La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	5	4	3	2	1
11	Prefiero no comunicarme con las personas con quienes trabajo	5	4	3	2	1
12	Me disgusta mi horario.	5	4	3	2	1
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	5	4	3	2	1
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	5	4	3	2	1
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	5	4	3	2	1
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	5	4	3	2	1
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	5	4	3	2	1
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	5	4	3	2	1
19	Compartir algunas tareas asignadas con otros compañeros me resulta aburrido.	5	4	3	2	1
20	En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	5	4	3	2	1
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	5	4	3	2	1
22	Me gusta el trabajo que realizo.	5	4	3	2	1
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	5	4	3	2	1
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	5	4	3	2	1
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	5	4	3	2	1
26	Me gusta la actividad que realizo.	5	4	3	2	1
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	5	4	3	2	1

Formulario google

Encuesta de Satisfacción Laboral

Preguntas Respuestas 60

Encuesta de Satisfacción Laboral

A continuación, encontrará una serie de enunciados con relación a su trabajo. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cada enunciado, seleccione su respuesta que corresponda a su opinión.

Eddad *

Texto de respuesta corta

Género *

Femenino

Masculino

Nivel *

Inicial

Primaria

Secundaria

Enviar

Anexo 3

Confiabilidad de instrumentos

Variable 1: Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	18

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	76,42	157,535	,374	,678
ITEM 2	74,07	160,538	,393	,678
ITEM 3	76,87	162,558	,234	,695
ITEM 4	74,93	157,453	,368	,679
ITEM 5	76,65	151,858	,475	,666
ITEM 6	74,55	169,777	,184	,698
ITEM 7	75,22	155,122	,359	,680
ITEM 8	73,75	172,394	,188	,697
ITEM 9	74,38	172,308	,123	,703
ITEM 10	77,32	164,864	,209	,697
ITEM 11	73,77	176,894	,078	,703
ITEM 12	73,73	175,012	,125	,701
ITEM 13	74,63	164,575	,332	,685
ITEM 14	77,45	158,218	,353	,681
ITEM 15	77,68	158,729	,363	,680
ITEM 16	76,18	160,118	,298	,687
ITEM 17	75,20	166,061	,204	,697
ITEM 18	77,77	162,351	,318	,685

Interpretación: La confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional, que fue adaptado y aplicado en este estudio, el estadístico Alfa de Cronbach arroja como resultado de 0,701; el cual es altamente confiable por encontrarse dentro del rango de $0,60 < r < 0,80$.

Variable 2: Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,701	18

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM 1	76,42	157,535	,374	,678
ITEM 2	74,07	160,538	,393	,678
ITEM 3	76,87	162,558	,234	,695
ITEM 4	74,93	157,453	,368	,679
ITEM 5	76,65	151,858	,475	,666
ITEM 6	74,55	169,777	,184	,698
ITEM 7	75,22	155,122	,359	,680
ITEM 8	73,75	172,394	,188	,697
ITEM 9	74,38	172,308	,123	,703
ITEM 10	77,32	164,864	,209	,697
ITEM 11	73,77	176,894	,078	,703
ITEM 12	73,73	175,012	,125	,701
ITEM 13	74,63	164,575	,332	,685
ITEM 14	77,45	158,218	,353	,681
ITEM 15	77,68	158,729	,363	,680
ITEM 16	76,18	160,118	,298	,687
ITEM 17	75,20	166,061	,204	,697
ITEM 18	77,77	162,351	,318	,685

Interpretación: La confiabilidad del instrumento de compromiso organizacional, que fue adaptado y aplicado en este estudio, el estadístico Alfa de Cronbach arroja como resultado de 0,701; el cual es altamente confiable por encontrarse dentro del rango de $0,60 < r < 0,80$.

Anexo 4

Validación de instrumentos

Experto 1:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		
8	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X		
12	Esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
15	No me siento parte de mi organización.	X		X		X		
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Sixto Vega Vilca **DNI:** 09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

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

Lima, 13 de junio del 2020

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

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


 Dr. Carlos Sixto Vega Vilca

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal o social	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero no comunicarme con las personas con quienes trabajo	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir algunas tareas asignadas con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Carlos Sixto Vega Vilca

DNI: 09826463

Especialidad del validador: Doctor en educación

Lima, 13 de junio del 2020

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

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

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


 Dr. Carlos Sixto Vega Vilca

Experto 2:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		
8	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X		
12	Esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
15	No me siento parte de mi organización.	X		X		X		
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. OCHOA TATAJE, Fredy **DNI: 15145769**

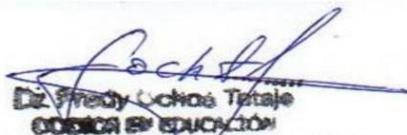
Especialidad del validador: Administrador

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

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

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

Lima, 13 de junio del 2020


Dr. Fredy Ochoa Tataje
COORDINADOR DE EDUCACIÓN
 FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal o social	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero no comunicarme con las personas con quienes trabajo	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir algunas tareas asignadas con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. OCHOA TATAJE, Fredy **DNI: 15145769**

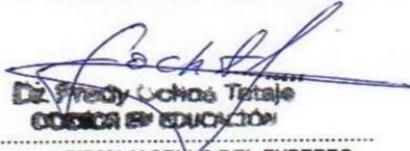
Especialidad del validador: Administrador

Lima, 14 de junio del 2020

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

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

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


Dr. Fredy Ochoa Tataje
COSENA DE EDUCACIÓN

FIRMA Y SELLO DEL EXPERTO

Experto 3:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		
8	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X		
12	Esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
15	No me siento parte de mi organización.	X		X		X		
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANSILLA GARAYAR, JOSÉ ALFREDO **DNI:**
21458050

Especialidad del validador: Dr. En Educación

Lima 13 de junio del 2020

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

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

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

Dr. Jose A. Mansilla Garayar
CODER. N° 360

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal o social	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero no comunicarme con las personas con quienes trabajo	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir algunas tareas asignadas con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. MANSILLA GARAYAR, JOSÉ ALFREDO **DNI: 21458050**

Especialidad del validador: Dr. En Educación

Lima 13 de junio del 2020

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

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

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

Dr. Jose A. Mansilla Garayar
CODEP. N° 360

Experto 4:

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Si yo no hubiera invertido tanto en esta organización, consideraría trabajar en otra parte.	X		X		X		
2	Aunque fuera ventajoso para mí, no siento que sea correcto renunciar a mi organización ahora.	X		X		X		
3	Renunciar a mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
4	Permanecer en mi organización actualmente es un asunto tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
5	Si renunciara a esta organización pienso que tendría muy pocas opciones alternativas de conseguir algo mejor.	X		X		X		
6	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me sentiría culpable si renunciara a mi organización en este momento.	X		X		X		
8	Esta organización merece mi lealtad.	X		X		X		
9	Realmente siento los problemas de mi organización como propios.	X		X		X		
10	No siento ningún compromiso de permanecer con mi empleador actual.	X		X		X		
11	No renunciaría a mi organización ahora porque me siento comprometido con su gente.	X		X		X		
12	Esta organización significa mucho para mí.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Le debo muchísimo a mi organización.	X		X		X		
14	No me siento como "parte de la familia" en mi organización.	X		X		X		
15	No me siento parte de mi organización.	X		X		X		
16	Una de las consecuencias de renunciar a esta organización sería la escasez de alternativas.	X		X		X		
17	Sería muy difícil dejar mi organización en este momento, incluso si lo deseara.	X		X		X		
18	No me siento "emocionalmente vinculado" con esta organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. PASTOR TALLEDO, Víctor **DNI: 15876906**

Especialidad del validador: Administrador

Lima 13 de junio del 2020

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

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

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



Dr. Victor PASTOR TALLEDO,
Firma y sello del Experto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Significación de la tarea							
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me complace los resultados de mi trabajo.	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Reconocimiento personal o social	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		X		X		
11	Prefiero no comunicarme con las personas con quienes trabajo	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir algunas tareas asignadas con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Beneficios económicos							
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. PASTOR TALLEDO, Víctor **DNI: 15876906**

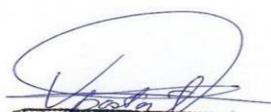
Especialidad del validador: Administrador

Lima 13 de junio del 2020

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

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

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


Dr. Victor Pastor Taliedo
DOCTOR EN EDUCACIÓN

Dr. Victor PASTOR TALLEDO.
Firma y sello del Experto

Anexo 5

Carta de presentación

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 13 de junio de 2020
Carta P. 098-2020-EPG-UCV-LN-F0SL01/J-INT

Dra
JENNY CARVO NAVARRO
DIRECTORA

I.E. LA SALLE

De mi mayor consideración:

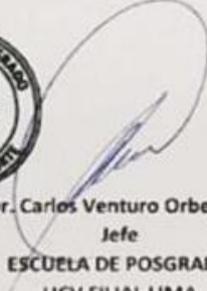
Es grato dirigirme a usted, para presentar a GARCIA CABRERA, MILAGROS JENNIFER; identificada con DNI N° 71936815 y con código de matrícula N° 7000725108; estudiante del programa de MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

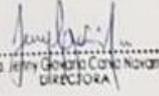
Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia. Ventanilla, 2020.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador GARCIA CABRERA, MILAGROS JENNIFER asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Dra. Jenny Carvo Navarro
DIRECTORA



I.E. 5135 – LA SALLE



"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA Nº 5135 - LA SALLE

EXPIDE LA PRESENTE

CONSTANCIA

La que suscribe directora Jenny Giovana Carvo Navarro de la Institución Educativa N° 5135 "La Salle" de distrito de Mi Perú, correspondiente a la jurisdicción de la UGEL Ventanilla – Dirección Regional de Educación del Callao.

CERTIFICA:

Que la psicóloga Milagros Jennifer Garcia Cabrera identificada con DNI 71936815, estudiante del Programa de Maestría en Psicología Educativa en la Universidad César Vallejo aplicó las Encuestas de su Proyecto de Investigación titulada "Compromiso organizacional y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública durante el estado de emergencia. Ventanilla, 2020".

Dejando constancia que la aplicación de las Encuestas se realizó a 60 docentes de dicha Institución Educativa.

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

Ventanilla, 06 de agosto del 2020.

Atentamente,

Lic. Jenny Carvo Navarro
Dra. I.E. 5135 – LA SALLE

SPSS:

*Resultado1MILAGROS.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Correlaciones no paramétricas

[ConjuntoDatos8]

Correlaciones

			TOTAL COMRPOMIS O ORGANIZACI ONAL	TOTAL SATISFACCIO N LABORAL
Rho de Spearman	TOTAL COMRPOMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,036
		Sig. (bilateral)	.	,784
		N	60	60
	TOTAL SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,036	1,000
		Sig. (bilateral)	,784	.
		N	60	60

NONPAR CORR
 /VARIABLES=TOTALCOMRPOMISOORGANIZACIONAL DETAREA DETRABAJO PERSONAL BENEFICIOS
 /PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

ResultadoTILAGROS.spv [Documento7] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Conjunto de da
Correlaciones
Registro
Correlaciones no p
Título
Notas
Correlaciones
Registro
Pruebas NPar
Título
Notas
Conjunto de da
Prueba de Kol
Registro
Correlaciones no p
Título
Notas
Correlaciones
Registro
Frecuencias
Título
Notas
Estadísticos
Tabla de frecue
Título
TOTAL CO
AFECTIVO
CONTINUI
NORMATIV
TOTAL SA
DE TAREA

Correlaciones

			TOTAL COMRPOMIS O ORGANIZACI ONAL	DE TAREA	DE TRABAJO	PERSONAL	BENEFICIOS
Rho de Spearman	TOTAL COMRPOMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,100	,203	-,106	-,133
		Sig. (bilateral)	.	,447	,120	,421	,312
		N	60	60	60	60	60
DE TAREA		Coefficiente de correlación	,100	1,000	,210	-,267*	-,012
		Sig. (bilateral)	,447	.	,108	,039	,929
		N	60	60	60	60	60
DE TRABAJO		Coefficiente de correlación	,203	,210	1,000	-,300*	,097
		Sig. (bilateral)	,120	,108	.	,020	,459
		N	60	60	60	60	60
PERSONAL		Coefficiente de correlación	-,106	-,267*	-,300*	1,000	-,005
		Sig. (bilateral)	,421	,039	,020	.	,967
		N	60	60	60	60	60
BENEFICIOS		Coefficiente de correlación	-,133	-,012	,097	-,005	1,000
		Sig. (bilateral)	,312	,929	,459	,967	.
		N	60	60	60	60	60

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral)