



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**La Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los
docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa,
Periodo 2020.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración

AUTORAS:

Condor Solorzano, Katherine Lizbeth (ORCID: 0000-0002-3606-2006)

Huatay Quiliche, Yanet Lisbeth (ORCID: 0000-0002-3869-8163)

ASESOR:

Dr. Espinoza de la Cruz, Manuel Antonio (ORCID: 0000-0001-6290-4484)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CHIMBOTE - PERÚ

2020

Dedicatoria

A Dios por ser la guía en mi camino, también a mis padres por apoyarme siempre en todas mis decisiones que tomo, en especial a mi madre, quien me incentiva a seguir adelante y a nunca rendirme y a su vez a mi pequeño sobrino Dier que es la motivación de las cosas que realizo.

Katherine Lizbeth Condor Solorzano

A mis padres por el apoyo incondicional y ser de mí una persona íntegra, por ser la fuerza y motivo de seguir adelante. A mis hermanos por su apoyo incondicional y aquellos que intervinieron en la investigación.

Yanet Lisbeth Huatay Quiliche

Agradecimiento

A Dios, por tener la vida y salud y la oportunidad de poder cumplir nuestras metas. A nuestros padres por darnos su apoyo de llegar hasta obtener el grado. A nuestro docente Manuel Antonio Espinoza de la Cruz, por su entrega y dedicación en la presente investigación, por el valioso tiempo que nos ha ayudado a mejorar nuestro trabajo de investigación. Y a la Institución Educativa Privada "SHADAI" por brindarnos la Información necesaria que dio paso a la realización del presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1.Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2.Variables y operacionalización.....	12
3.3.Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	13
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.5.Procedimientos.....	14
3.6.Método de análisis de datos.....	15
3.7.Aspectos éticos.....	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII.RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	44

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Coeficiente de correlación entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	16
Tabla 2 <i>Nivel de Satisfacción Laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	17
Tabla 3 <i>Nivel de la dimensión de Ambiente laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	18
Tabla 4 <i>Nivel de la dimensión de Supervisión a los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	19
Tabla 5 <i>Nivel de la dimensión de Puntualidad de remuneración de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	20
Tabla 6 <i>Nivel de la dimensión de Oportunidad de ascenso de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	21
Tabla 7 <i>Nivel de la dimensión de Convivencia con colegas de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	22
Tabla 8 <i>Nivel de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	23
Tabla 9 <i>Nivel de la dimensión del compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	24
Tabla 10 <i>Nivel de la dimensión del compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	25
Tabla 11 <i>Nivel de la dimensión del compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	26
Tabla 12 <i>Coeficiente de correlación entre satisfacción laboral con el compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	27
Tabla 13 <i>Coeficiente de correlación entre satisfacción laboral con el compromiso de continuidad en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	28
Tabla 14 <i>Coeficiente de correlación entre satisfacción laboral con el compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.</i>	29

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 <i>Esquema de diseño de Investigación</i>	20
Figura 2 <i>Nivel de Satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	17
Figura 3 <i>Nivel de la dimensión de Ambiente laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	18
Figura 4 <i>Nivel de la dimensión de supervisión de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	19
Figura 5 <i>Nivel de la dimensión de Puntualidad de remuneración de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	20
Figura 6 <i>Nivel de la dimensión de Oportunidad de ascenso de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	21
Figura 7 <i>Nivel de la dimensión de Convivencia con colegas de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	22
Figura 8 <i>Nivel de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	23
Figura 9 <i>Nivel de la dimensión del compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	24
Figura 10 <i>Nivel de la dimensión del compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	25
Figura 11 <i>Nivel de la dimensión del compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</i>	26

Resumen

El presente estudio sobre La Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020, con el objetivo de determinar la relación entre las variables.

De acuerdo al enfoque de la investigación es cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel correlacional y de diseño no experimental - transversal en el cual se aplicó un cuestionario dividido en dos partes, en una muestra no probabilística, constituida por 31 docentes de la Institución.

Los resultados son significativos debido a que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020. Por lo tanto, se comprobó la hipótesis de la investigación con la prueba estadística Rho de Spearman, que proporcionó una significancia menor al 0.05. Asimismo, el coeficiente de correlación fue de 0.587 indicando que existe una correlación positiva moderada entre las variables en estudio. Con respecto al análisis descriptivo de las variables, se encontró que la satisfacción laboral de los docentes se encuentra en un nivel medio expresado en un 58% y que el compromiso organizacional de los docentes se encuentra en un nivel medio expresado en un 55%.

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, desempeño.

Abstract

The present study on Job Satisfaction and Organizational Commitment of teachers in the Private Educational Institution "SHADAI", Santa, Period 2020, with the aim of determining the relationship between the variables.

According to the approach of the research, it is quantitative, applied type, correlational level and non-experimental design - transversal in which a questionnaire divided into two parts was applied, in a non-probabilistic sample, made up of 31 teachers from the Institution.

The results are significant because there is a positive relationship between job Satisfaction and the organizational commitment of teachers Private Educational Institution "SHADAI", Santa, Period 2020. Therefore, the research hypothesis was verified with the Rho statistical test Spearman, which provided a significance of less than 0.05. Likewise, the correlation coefficient was 0.587, indicating that there is a moderate positive correlation between the variables under study. Regarding the descriptive analysis of the variables, it was found that the job satisfaction of teachers is at a medium level expressed in 58% and that the organizational commitment of teachers is at a medium level expressed by 55%.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, performance.

I.INTRODUCCIÓN

Se ha podido ver que el mundo está experimentando cambios globalizados en distintos rubros y sectores que aportan al crecimiento del país, sin embargo, el sector educativo ha sido descuidado por las instituciones que los dirigen, si nos enfocamos más en la educación particular se puede notar que los dueños solo buscan obtener mayores ganancias, sin demostrar interés por su plana docente, puesto a que ellos son el recurso esencial para el cumplimiento de las metas y de esta manera complacer las necesidades que requieren los estudiantes para un buen aprendizaje. Pero a su vez, el sistema educativo ha sido alterado por la pandemia del Covid-19 dado que el estado de emergencia inició el 16 de marzo, dando así un giro a la vida de los docentes donde se han visto obligados a cambiarel estilo de enseñar, usando las plataformas virtuales. Por otro lado, se ha notadoque muchas veces a los docentes solo se les exige en cumplir con sus actividades educativas y no se les da la oportunidad para que ellos puedan brindar sus aportes, y esto influiría a que ellos no se sientan involucrados, dando como resultado una insatisfacción laboral. Por lo tanto, un colaborador que realmente disfruta de su trabajo y cuente con un buen ambiente laboral, va a desarrollar de manera profesional la entrega de su trabajo, y esto tendrá repercusiones positivas y mejoras para el ambiente laboral; todo ello conllevará a incrementar el compromiso organizacional. En el ámbito internacional, se identificó un estudio realizado en Chile, donde se dio a conocer que seis de cada diez profesores chilenos dicen ser felices en su trabajo, a través de una encuesta aplicada a másde mil profesores, en la cual se tuvo como resultado un 64 % de los docentes en Chile declararon que sus trabajos son altamente satisfactorios y el 70 % disfruta realizar altamente sus labores la mayor parte del día. Además, demuestran estar conectados con el impacto social por el hecho de realizar su labor. En este estudiose demostró que el rol del docente no es solo cumplir sus actividades diarias sinotambién mostrar un interés profundo por la educación (“Estudio de felicidad”, 2018, párr. 4). Por otro lado, a nivel nacional la educación particular se ha visto en un estadopreocupante, porque no se muestra interés por la comodidad de los maestros. Minedu declaró que ha dado un plazo determinado de 5 años a todos los colegios particulares, para que sus docentes obtengan un título profesional pedagógico, en la cual se les

permita ejercer su labor. Así mismo se pudo notar que si los docentes piden que se les brinde lo mejor de las facilidades para sentirse satisfechos, ellos también deben contribuir de manera recíproca y transparente con los requerimientos para pertenecer a la institución a la que desean ingresar (Berríos Choroco, 2020, párr. 1). En el ámbito local, se identificó que existe poco interés por impulsar una mejor educación y enseñanza a los estudiantes, y que dicha actitud implicaría que sus docentes reflejen una falta de compromiso y desmotivación en su trabajo. De acuerdo a la entidad denominada INDECOPI, anunció que sancionaron a 23 centros educativos privados de Chimbote y Nuevo Chimbote, por realizar cobros de cuotas extraordinarias y pedir utensilios de limpieza para el colegio, mas no para el alumnado; por otro lado estas instituciones brindan información incompleta sobre el pago de las pensiones que se deben realizar, por lo tanto dichas instituciones privadas solo se enfocan en el lado monetario y no en beneficiar con una buena educación a los estudiantes (“Áncash: Indecopi”, 2018, párr. 2). El colegio particular SHADAI, se encuentra ubicada en el Distrito de Santa, la cual posee tres niveles; inicial, primaria y secundaria, donde primero se comenzó a trabajar de manera conjunta con los docentes para brindar un excelente servicio, pero al pasar el tiempo, como toda organización; se estaba enfocando solo a obtener mayores ganancias, sin importar despertar el interés por una educación de primera categoría, que demuestre que cuenta con docentes calificados para la enseñanza, y así mismo aumentar el entusiasmo de los docentes hacia los estudiantes; es por ello que se realizó la investigación para poder identificar la situación en la que se encuentra la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la institución. Por tal motivo, es necesario que las entidades educativas privadas se preocupen por saber a través de qué medios es que sus colaboradores se sienten satisfechos y de qué manera esta implica en el compromiso de los docentes. De acuerdo a lo manifestado anteriormente, el planteamiento del problema fue el siguiente: ¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020?.

Esta investigación se justificó en el ámbito social; para conocer si la satisfacción laboral influye en el compromiso de los docentes de una institución privada, así mismo tuvo una justificación práctica; porque esta investigación permite identificar

los problemas existentes relacionados a la satisfacción laboral y asimismo con las dimensiones de compromiso organizacional y también se consideró una justificación metodológica, porque se empleó instrumentos para recabar información acerca de las variables mencionadas anteriormente (Hernández et al., 2014).

Se tuvo como objetivo general; determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020 y como objetivos específicos: identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020; identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020; establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI" Santa, Periodo 2020; establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020 y establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

A su vez se tuvo como hipótesis alterna; sí existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020, y como hipótesis nula; no existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020. Las hipótesis específicas fueron: existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020; existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020 y por último, existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos consultados para la investigación fueron sustentados por los siguientes antecedentes de autores que realizaron investigaciones similares a nivel internacional, nacional y local, siendo los siguientes, Atmaca et al. (2020). en su artículo científico buscaron identificar si hay conexión entre la satisfacción emocional y laboral en 564 docentes en Turquía, concluyeron que existe una correlación significativa, ya que, a mayores actitudes positivas dentro del ambiente laboral, mayor es la satisfacción que los docentes sienten. Manzano Díaz (2019) en su investigación científica buscó determinar si el sentido de pertenencia influye en el compromiso institucional en 65 docentes de colegios públicos y privados, donde se llegó a concluir que los docentes de educación pública les interesa lo normativo, en cambio en la privada es lo afectivo, pero se debe considerar que los docentes deben buscar sentirse comprometidos con ellos mismos, ya que así se podrá tener la excelencia en el ámbito laboral. Holanda et al. (2018) realizaron un estudio científico acerca de la satisfacción en el trabajo, a 495 docentes de educación privada básica en Brasil, donde se llegó a la conclusión que el factor más influyente en la primera variable es el afecto positivo que se tiene con el trabajo, dando como respuesta también una mejor enseñanza y crecimiento en dicha institución. Sun y Jiangang (2018) realizaron un estudio científico donde se mostró cómo es que los directores realizan su liderazgo con respecto a los 300 docentes de varias instituciones de educación particular para identificar su satisfacción, donde se llegó a la conclusión que la satisfacción de los docentes se ubica en un nivel medio, porque han percibido un buen liderazgo. Jackson Chakita (2018) realizó una tesis acerca de la correlación entre las mismas variables de este estudio, involucrando a 26 maestros de escuelas en Nueva York, en la que se llegó a concluir que la satisfacción de los profesores es debido a una supervisión competente, su compromiso institucional se debe a un sentido de obligación con sus escuelas y su compromiso está relacionado a la forma como perciben su trabajo. Amorim et al. (2017) en su artículo científico acerca de la satisfacción laboral y comportamiento institucional, donde identificó si ambas variables guardan concordancia, donde utilizaron a 385 profesores, en la que se concluyó, que existe una correlación entre ambas variables, ya que los docentes cuentan con la actitud de pertenencia porque reciben

el apoyo de los directores y eso se ve reflejado en la satisfacción que muestran en sus labores. Cantón y Téllez (2017) en su artículo científico dieron a conocer el grado de satisfacción laboral en el desempeño profesional, que tuvo como muestra 118 maestros de nivel infantil y primaria, donde se llegó a concluir que la satisfacción se encuentra dentro de los estándares medios de acuerdo a como lo perciben los docentes, pero también se encontró que el desempeño no es el adecuado porque sienten cierta ansiedad cuando no están realizando alguna actividad de manera correcta. Abarca et al. (2016) realizaron un artículo científico donde buscaron identificar si existe equilibrio entre el trabajo, la familia, y la complacencia laboral, involucrando a 99 maestros de educación básica, dando como conclusión que existe equilibrio entre ambas variables, ya que se consideran ciertas políticas organizacionales. Coluccio et al. (2016) realizaron una investigación sobre la satisfacción laboral en la situación contractual de 108 docentes, en donde se planteó como objetivo principal, saber si hay correlación en las variables en mención, donde se logró identificar que ambas variables no guardan relación respecto a lo mencionado porque los docentes que tienen un contrato indefinido se sienten satisfechos a comparación de aquellos con un contrato de tiempo definido ya que solo están por un tiempo y de ahí estarán adaptándose en otra institución. Marlene Malander (2016) en su artículo científico buscó determinar si la satisfacción laboral influye en el Síndrome de estrés, en 123 educandos del nivel secundario, en la que se concluyó que, a menor presencia de estrés mayor será los niveles de satisfacción. Barahona Schwark (2015) realizó un estudio sobre las mismas variables mencionadas en la presente investigación en la institución Jaques Dalcroze, en una muestra de 52 profesores, se concluyó que ambas variables tienen un alto nivel de correlación positiva, y por ende al estar satisfechos tiene una repercusión a sentirse identificados con la organización y eso va a favorecer a que el ambiente laboral este encaminado de la mejor manera. Kayit y Kabul (2015) en su investigación científica se plantearon determinar si la satisfacción laboral repercute en el compromiso organizativo en escuelas primarias cuya muestra fue de 400 maestros y directores de Turquía, en la que se llegó a concluir que existe ambas variables se relacionan positivamente, ya que, a más satisfacción, más será su nivel de compromiso de los maestros y directivos. Margaritoiu Alina (2015) realizó un artículo científico acerca de compromiso organizacional de maestros de

escuelas de necesidades especiales en Prahova, en una muestra de 298 docentes, se comprobó que existe un vínculo fuerte, tanto de lealtad y compromiso por parte de las unidades en estudio hacia la institución a la que pertenecen por que expresan su reciprocidad a los alumnos. McInerney et al. (2015) realizó un artículo científico en la que identificaron si existe relación entre mismas variables en Hong Kong, donde se trabajó con 1060 de ellos, donde concluyeron que ambas variables guardan relación por el motivo de que, a mayor satisfacción por parte de los docentes, hace que los mismos se sientan comprometidos con sus instituciones. Chiang et al. (2014) realizaron un artículo científico para identificar si los estilos de liderazgo tienen relación con la satisfacción, en 145 docentes, concluyendo que ambas variables se correlacionan positivamente, pero identificando a la vez que no hay mucha semejanza con respecto al liderazgo de delegación en las instituciones públicas porque no hay una buena integración y participación por parte de los docentes ya que solo se limitan a realizar lo encomendado. Ali et al. (2014) en su artículo científico tuvo como objetivo investigar el efecto de los tipos de liderazgo transaccional y transformacional en la satisfacción laboral, el comportamiento y compromiso en escuelas del sector privado en Pakistán, incluyendo a 356 maestros, llegaron a concluir que los dos tipos de liderazgos se relacionan significativamente con sus factores, donde el liderazgo transformacional es más relevante debido a diversos factores que impulsan a la satisfacción laboral. Saowanee y Sompon (2014) en su investigación científica buscaron identificar si el clima escolar afecta a la satisfacción laboral de los maestros de educación primaria, cuya muestra fue 329 docentes, llegaron a la conclusión que el clima escolar afecta a la satisfacción laboral en un Rho de 0,84, con una significancia de 0,05; donde la unión entre colegas influiría una confianza y una buena relación de trabajo, y por ende estos fueron los factores muy importantes que mejoraran un buen clima en las escuelas. Abbas et al. (2013) en su investigación científica buscaron analizar si la complacencia laboral repercute en la cultura organizacional, donde se trabajó con 123 docentes, concluyeron que dichas variables guardan relación, ya que, a mayor cultura organizacional, mayor satisfacción entre las unidades de estudio. Ignat y Otilia (2012) en su investigación científica buscaron determinar si la actitud positiva repercute en la inteligencia emocional y satisfacción de los docentes en su área de trabajo en Rumania, los efectos muestran algunas diferencias entre la

mentalidad laboral y las diferentes satisfacciones del ámbito personal y profesional en términos de nivel de inteligencia emocional, por lo cual se concluye que debe tomar mayor prioridad en las emociones de los docentes porque una mejor inteligencia emocional en los maestros proporcionara una actitud positiva en el trabajo y asimismo una mejor comodidad laboral tanto en la vida como en el trabajo. Jiménez et al. (2012) en su artículo científico buscaron analizar si el estrés, apoyo social y la satisfacción laboral se correlacionan, aplicado a 89 maestros de colegios en Chile, donde concluyeron que en los docentes existe mayor presencia de estrés y esto afecta el rendimiento de la satisfacción laboral y el apoyo social en niveles bajos. Yucel y Bektas (2012) realizaron un estudio científico que guarda semejanza a esta investigación, para analizar la relación entre las variables, en una muestra de 432 maestros del nivel secundaria, llegando a concluir que ambas variables se relacionan positivamente, se afirma que a mayor satisfacción va a influenciar con un mejor compromiso organizacional, incluyendo que las edades de los docentes tienen un efecto moderador en las variables. Hassanresa Zeinabadi (2011) realizó un estudio científico en el que buscó analizar las relaciones causales de satisfacción y responsabilidad institucional de los docentes, con una muestra de 784 entre maestros y directores, en la que se concluyó que ambas variables se relacionan positivamente, por lo que la satisfacción involucra ciertos factores que impulsan una buena responsabilidad en la organización por parte de los maestros con sus labores. Mehmet y Hale (2009) realizaron un estudio científico para identificar si la motivación influye en el compromiso institucional y la satisfacción, incluyendo a 225 docentes, y concluyeron que la motivación tiene una mayor influencia en las dos variables, por lo tanto, si los efectos de la motivación proporcionado por los administradores escolares influyen en las variables mencionadas tendrá resultados importantes tanto para la institución, plana docente y estudiantil. Zamora Poblete (2009) en su artículo científico analizó el compromiso y la intención de permanecer en la institución educativa privada, en 539 docentes chilenos, donde se concluye que el compromiso afectivo es más relevante para seguir permaneciendo en la institución y esta a su vez demuestra cuán sumergidos están con sus labores.

Para el ámbito Nacional y Local se tomaron en cuenta las siguientes investigaciones. Bendezú Pacífico (2020) en su artículo científico, buscó identificar si hay correlación entre el gestionamiento del personal de un colegio particular y su

satisfacción, en 24 docentes, en la cual se llegó a concluir que existe un 0.892 de correlación significativa alta, porque existe una buena gestión y eso repercutea una buena satisfacción en los docentes. Giles y Quiroz (2019) quienes realizaron una investigación acerca de la satisfacción del docente y la repercusión en su desenvolvimiento, del Colegio Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote, tuvo como muestra a 10 docentes, donde se concluyó que la satisfacción está en un nivel regular ya que los docentes consideran que su desempeño favorece al bienestar de las demás personas que los rodean. Díaz Cabrejos (2018) en su artículo científico planteó demostrar la conexión entre Actitudes hacia el cambio institucional y satisfacción profesional en 32 docentes de educación particular, se concluyó que las actitudes de los docentes son resultados positivos ya que se enfocan en tres componentes de cognición, afectivo y conductual, y eso aporta a que ellos se sientan satisfechos. Ramírez Tejada (2018) en su tesis buscó analizar la relación entre las mismas variables en estudio, del Colegio Privado Santo Tomás de Valencia, con 32 docentes, donde llegó a la conclusión que entre ambas variables presentan una correlación positiva y se ve expresada en 0.588, ya que se considera que el reconocimiento que se les da a los docentes, contribuye a que se sientan identificados con el trabajo. Salvador y Sánchez (2018) en su artículo científico buscaron analizar si el liderazgo directivo se correlaciona con el compromiso de 130 docentes, concluyendo que existe correlación moderada de $r: 0,67$ entre ambas variables, pero se consideró que los criterios del liderazgo eficaz, fueron los que determinaron a que los docentes se sientan comprometidos.

Las teorías de la administración que sustentaron este trabajo de investigación son las siguientes: La teoría de higiene y motivación de Frederick Herzberg, quien estableció que todos los individuos poseen necesidades, que van a influir en su comportamiento, a través de dos factores que va a generar un grado de satisfacción e insatisfacción. Manso (como se citó en Herzberg, 1959) para la variable satisfacción manifestó que los colaboradores tienen diversas experiencias dentro de la organización, las cuales se ven asociadas a la satisfacción e insatisfacción del colaborador (p. 81). Por otro lado, se tuvo a la teoría de logro y necesidades de David McClelland, quien sostuvo que los individuos poseen tres necesidades motivacionales que van a permitir medir el grado de satisfacción en los individuos, las cuales son las necesidades de logro, poder y afiliación. En donde Vélez (como

se citó en McClelland, 1960) manifestó que dicha teoría de las necesidades sirve para conocer el nivel de satisfacción que siente el personal dentro de su ambiente laboral, y estas permitirán dar a conocer el tipo de actitud que demuestra cada colaborador (p. 119). Y para la definición de la primera variable se consideró a Robbins y Judge (2013) que define a la satisfacción como las actitudes y sentimientos de los empleados con respecto al puesto de trabajo, es decir un trabajador con alto nivel de grado de satisfacción tendrá sentimientos positivos; por otro lado para los autores Furnham, Eracleou et al. (2009) citado por Eliyana et al. (2019) en su investigación acerca de la satisfacción del colaborador, define la existencia de satisfacción laboral en su lugar de trabajo es porque intervienen factores que lo motivan. Con respecto a las dimensiones de esta variable se tomaron en cuenta a los siguientes autores, Robbins y Judge (2013) consideraron que la satisfacción se ve expresada en las dimensiones de ambiente laboral, vigilancia, puntualidad de remuneración, oportunidad de ascenso y convivencia con sus colegas de trabajo. Para fundamentación teórica de la variable compromiso se tomó en cuenta la teoría de Meyer y Allen que hace mención al compromiso organizacional, donde manifestaron que los individuos expresan su compromiso en tres factores: Normativo, Continuidad y Afectivo, donde estos factores permitirán identificar el compromiso que existe entre el individuo y la organización, citado en (Medina Tornero, 2000, p. 232). Y por otro lado para los autores Robbins y Judge (2013) definieron a esta variable como el grado de identificación del colaborador hacia una organización en particular y donde desea seguir perteneciendo. Gallardo (como se citó en Meyer y Allen, 1991) describió a la variable como una conducta psicológica entre el individuo y la organización, su relación decidirá su permanencia o retiro; con respecto a las dimensiones de la segunda variable en estudio se tomaron en cuenta los siguientes enunciados de tres dimensiones que son compromiso afectivo que hace referencia a las emociones, donde el colaborador anhela quedarse en la organización; continuidad que tiene que ver con el reconocimiento del colaborador en relación a términos financieros, físicos y psicológicos, por último, el componente normativo, hace referencia a los deberes, responsabilidades para permanecer en dicha organización, en otras palabras, da entender la lealtad del servidor, la obligación moral y lealtad (p. 5).

En el caso de los enfoques conceptuales se consideraron aquellas características

más relevantes para el estudio; la satisfacción laboral son aquellas actitudes que los colaboradores sienten y se ven influenciadas por diversos factores (Robbins y Judge, 2013). Existen tres tipos de compromiso las cuales son de afectividad, de continuidad y normatividad. El primero hace referencia al aprecio que tiene el colaborador con la organización, no solo por obtener un sueldo. Con respecto al compromiso de continuidad hace referencia que el colaborador se pone a analizar si es beneficioso o no dejar a la organización donde pertenece. Y para la normatividad es donde el colaborador se rige y cumple con las obligaciones propuestas por la organización y considera que no existe ninguna duda por querer retirarse de la empresa (Medina Tornero, 2000, p. 232). Existen tres necesidades de acuerdo al autor las cuales son logro, dominio y efecto de unión, la primera significa obtener lo propuesto, es decir lo que impulsa al colaborador a trabajar y a luchar por su objetivo que desea alcanzar. La segunda se refiere al nivel de deseo por mantener el control y mando sobre otras personas y por último la necesidad de afiliación da entender la intención por conseguir relaciones interpersonales directas dentro de su centro de trabajo, creando relaciones apegadas y duraderas (Vélez Bedoya, 2007).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

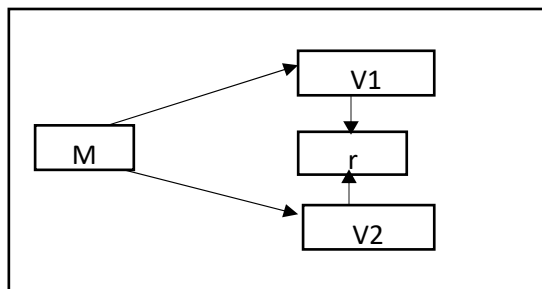
Para la presente investigación se tomó en cuenta un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada porque se utilizó la aplicación de encuestas para identificar conocimientos con respecto a las variables en estudio (“Normas Legales”, 2018, p. 7).

De acuerdo al nivel de estudio es correlacional, porque permitió identificar de qué manera se relaciona o asocia las variables (Hernández et al., 2014, p. 93). Para este estudio se tuvo en cuenta la relación de nuestras variables mencionadas en los docentes de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa.

Según el diseño fue no experimental - transversal, porque las variables no sufrieron algún cambio, y fue analizado en su estado actual sin ninguna alteración y también transversal porque se recopiló la información en un determinado tiempo (Hernández et al., 2014, p.154).

Figura 1

Esquema de diseño de investigación



Donde:

M: Muestra

V1: Satisfacción Laboral

V2: Compromiso Organizacional

r: relación

3.2. Variables y operacionalización

Las variables para la investigación fueron satisfacción laboral perteneciente a la categoría independiente.

Definición conceptual

Según Robbins y Judge (2013) define a la variable independiente como las actitudes y sentimiento de los empleados siendo esto positivo respecto del puesto de trabajo, es decir un trabajador con alto nivel de grado de satisfacción tendrá sentimientos positivos.

Definición operacional

Se considera un conjunto de sentimientos que son expresados por los colaboradores.

Dimensiones

Por otro lado, para la operacionalización de la variable independiente estuvo compuesta por 5 dimensiones (Ambiente laboral, supervisión, puntualidad de remuneración, oportunidad de ascenso y convivencia con colegas).

Indicadores

Con respecto a los indicadores de la primera variable se consideró a la identidad de la tarea, autonomía, retroalimentación del puesto, liderazgo, ambiente, orientación, incentivos, remuneraciones, beneficios, políticas de promoción, percepciones justas, expresión, compañerismo y comunicación las cuales permitirá medir la variable a través del cuestionario

Y por consecuente la variable compromiso organizacional es la dependiente, a continuación, se conocerá la definición conceptual por los siguientes autores.

Definición conceptual

Según Gallardo (como se citó en Meyer y Allen, 1991) en su investigación describió a la variable dependiente como una conducta psicológica entre el individuo y la organización, y la relación que exista decidirá su estabilidad o retiro en la organización.

Definición operacional

En el caso de su definición operacional se consideró que son conductas que definirán la estadía o salida de un colaborador.

Dimensiones

Las dimensiones que intervinieron para la segunda variable estuvieron compuestas por el compromiso afectivo, de continuidad y de normatividad que se evaluó con una escala tipo Likert.

Indicadores

Con respecto a los indicadores de la segunda variable se tomó en cuenta a la identificación, implicancia, permanencia, sacrificio personal, percepción de alternativas, obligación moral y lealtad; las cuales son esenciales para la estructura de los ítems.

Escala de medición

La escala de medición para ambas variables fue de manera ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Es manifestado como un conjunto de elementos que coinciden con las mismas características, que serán estudiadas por el investigador de manera detallada (Hernández et al., 2014, p. 170). Para esta investigación, la población estuvo constituida con 35 individuos pertenecientes de la institución educativa privada, de los cuales 31 son docentes, 1 director, 2 auxiliares y 1 personal para la limpieza.

Criterio de Inclusión

En este caso se tuvo en cuenta netamente a solo 31 profesores del nivel inicial, primaria y secundaria, porque fue específicamente a ellos a los que se les aplicó el instrumento.

Criterio de Exclusión

En el caso de este criterio se ha considerado a los colaboradores que no pertenecieron a la investigación, son el director, 2 auxiliares y 1 personal del servicio de limpieza, porque ellos no cumplen con las características de la población, la cual estuvo enfocada el trabajo.

Muestreo

El muestreo no probabilístico, es tomado en cuenta cuando se realiza un procedimiento de elección orientado a las características que considera el investigador en donde no se utiliza ningún criterio estadístico. (Hernández et al., 2014, p. 189). Debido a la cantidad de elementos de unidad de análisis que es muy poca, no se consideró la aplicación de fórmula para esta investigación.

Unidad de análisis

Estuvo formada por los 31 docentes de los tres niveles, con los que cuenta la Institución Educativa Privada "SHADAI".

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2014) considera como una herramienta de recolección de datos al cuestionario, aplicando como técnica a la encuesta, la cual estuvo compuesta con un conjunto de interrogantes con respecto a las variables a medir (p.217).

Para el proceso de recaudación de información de esta investigación, se procedió a aplicar el cuestionario, que permitió recabar información necesaria de las variables en estudio.

Validez

Hernández et al. (2014) se refiere al grado de veracidad del instrumento a utilizar, con respecto a lo que la variable está deseando medir (p. 200). Respecto a esta investigación se analizó bajo el juicio de expertos, y para ello se consideraron a dos Especialistas sobre el tema y un Metodólogo, los cuales certificaron el grado de validez del instrumento de ambas variables en estudio.

Confiabilidad

Hernández et al. (2014) lo define como los resultados coherentes y concisos, que han sido obtenidos mediante el instrumento en aplicación (p. 200). Para dicha investigación se ejecutó el coeficiente de Alfa de Cronbach, del cual se determinó qué tan fiable y seguro fue el instrumento, se procedió a aplicar una prueba piloto a una población similar a la estudiada, donde se realizó a 10 docentes del colegio privado Gran Mariscal Luis José de Orbegoso. Dicho resultado fue procesado por el Software Microsoft Excel, el cual nos indicó que el nivel de confianza del instrumento para la variable satisfacción laboral es de 0.80 estando en un nivel bueno y para la variable compromiso organizacional es de 0.79 siendo un nivel aceptable.

3.5. Procedimientos

Para este caso, primero se recopilaron los datos a través de la encuesta dirigida a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI" en Santa. Y para ello se presentó una solicitud por requerimiento de la Institución para la formalización de la aplicación de las encuestas, de tal modo que permitió la facilidad de obtener toda información en un solo tiempo. A causa de la crisis del Covid-19 se procedió a aplicar la encuesta mediante la modalidad online (Redes sociales y correos).

Y finalmente adquiridos los datos, pasaron a ser procesados por el software Excel y el Programa Estadístico SPSS.

3.6. Método de análisis de datos

Mediante la base de datos del programa estadístico SPSS se obtuvo la información de las encuestas que se procedieron a utilizar para la aplicación de datos descriptivos; como las distribuciones y gráficos, para poder analizarlos resultados de la información. De igual manera se aplicó la estadística inferencial, siendo el coeficiente Rho de Spearman que analizó la relación de ambas variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó bajo estándares de ética, en cuanto a la responsabilidad y honestidad, la cual refleja una conducta correcta de los autores y de esta manera garantizar la veracidad y credibilidad en la obtención de la información; citando y referenciando a los autores en base a la norma APA desde fuentes primarias y secundarias, y por otro lado se aplicó el sistema Turnitin que verificó la autenticidad del trabajo de investigación en cuanto a similitud.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.

Tabla 1

Coeficiente de correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

			Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,587**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	31	31
		Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,587**
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	31	31

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

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Interpretación

En la tabla 1 se visualiza que el Rho de Spearman es 0.587, con un nivel de significancia de $(0.001 < 0.05)$ lo que significa que existe una correlación positiva moderada entre las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, por lo tanto, existe evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula y se puede afirmar que la satisfacción laboral influye en el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.

Tabla 2

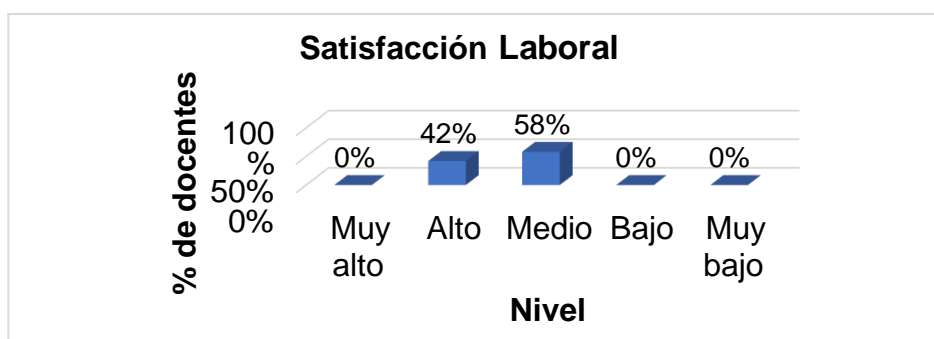
Nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	0	0%
Alto	13	42%
Medio	18	58%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 2

Nivel de Satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de satisfacción de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 2.

Interpretación

En la tabla y figura 2, se visualiza que un 58% de ellos indicaron que su satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio y el 42% de ellos manifestaron que dicha variable se encuentra en un nivel alto, cabe resaltar que en su mayoría consideran que su satisfacción se encuentra en un nivel ponderado pese a la crisis del Covid-19.

Tabla 3

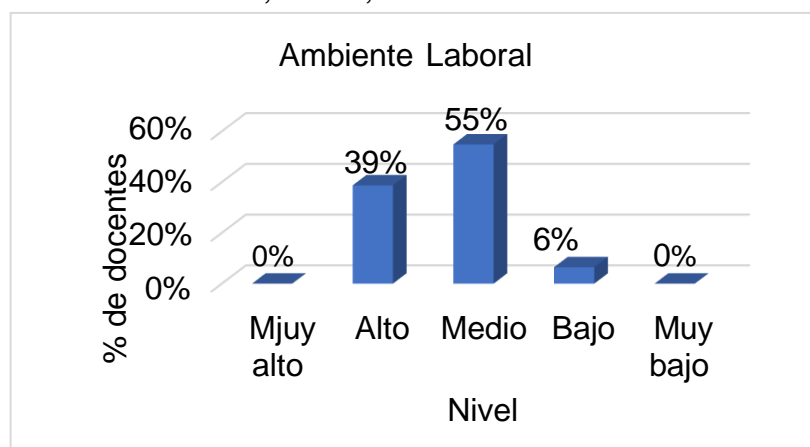
Nivel de la dimensión de Ambiente laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	0	0%
Alto	12	39%
Medio	17	55%
Bajo	2	6%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 3

Nivel de la dimensión de Ambiente laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel del ambiente laboral de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 3.

Interpretación

En la tabla y figura 3, se visualiza que un 55% de los docentes indicaron que su ambiente de trabajo se encuentra en el nivel medio y, por otro lado, el 6% de ellos manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel bajo, debido a que parte de ellos muestran estar insatisfechos con la modalidad de clases virtuales.

Tabla 4

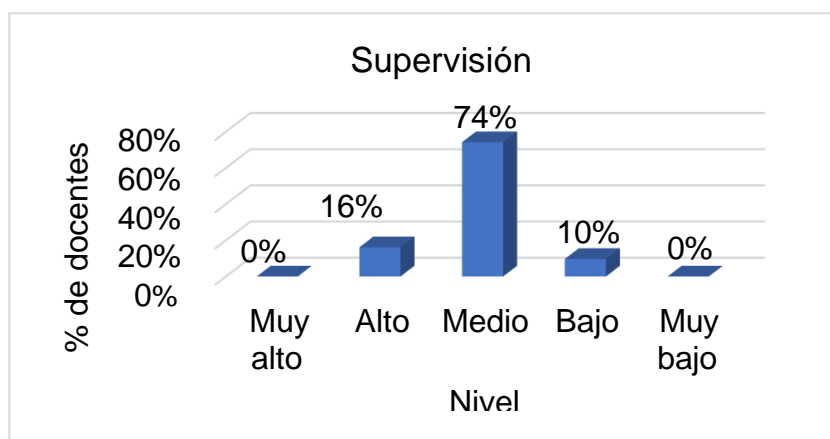
Nivel de la dimensión de supervisión a los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	0	0%
Alto	5	16%
Medio	23	74%
Bajo	3	10%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 4

Nivel de la dimensión de supervisión de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de supervisión de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 4.

Interpretación

En la tabla y figura 4, se puede destacar que la supervisión de los docentes se encuentra en un nivel medio de 74% y, por otro lado, el 10% de ellos manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel bajo, debido a labores en tiempo remoto a causa de la crisis del Covid-19.

Tabla 5

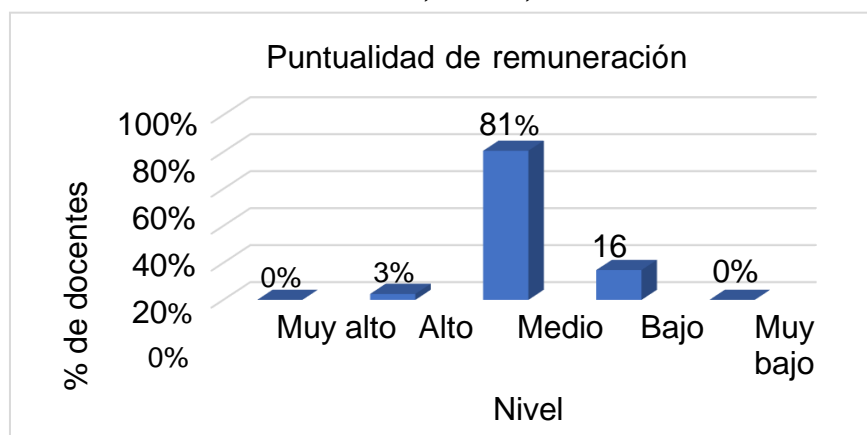
Nivel de la dimensión de Puntualidad de remuneración de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	0	0%
Alto	1	3%
Medio	25	81%
Bajo	5	16%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 5

Nivel de la dimensión de Puntualidad de remuneración de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de puntualidad de remuneración de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 5.

Interpretación

En la tabla y figura 5, se puede detallar que el 81% de los docentes indicaron que la dimensión puntualidad de remuneración se encuentra en un nivel medio y, por otro lado, el 3% de ellos manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel alto, se demuestra que a pesar de la crisis del Covid-19 se sienten satisfechos con la puntualidad de sus remuneraciones.

Tabla 6

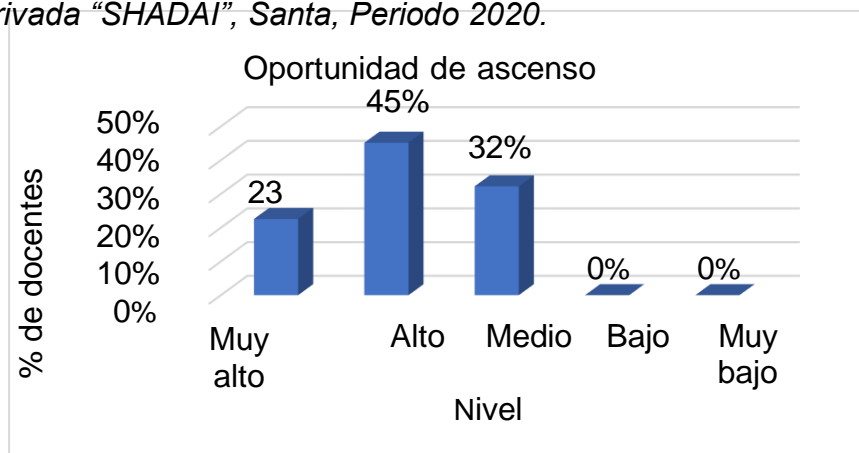
Nivel de la dimensión de Oportunidad de ascenso de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	7	23%
Alto	14	45%
Medio	10	32%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 6

Nivel de la dimensión de Oportunidad de ascenso de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de oportunidad de ascenso de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 6.

Interpretación

En la tabla y figura 6, se observa que los docentes encuestados un 45% manifestaron que la oportunidad de ascenso se encuentra en un nivel alto y, por otro lado, el 23% de ellos manifestaron que dicha dimensión se ubica en un nivel muy alto porque sienten estar satisfechos con la oportunidad de ascenso que brinda la institución.

Tabla 7

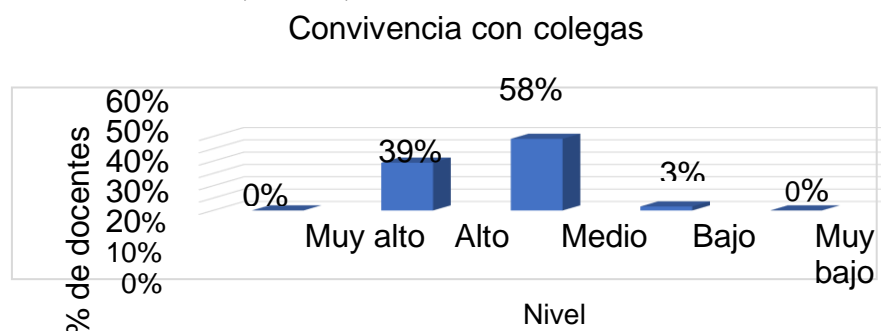
Nivel de la dimensión de Convivencia con colegas de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	0	0%
Alto	12	39%
Medio	18	58%
Bajo	1	3%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 7

Nivel de la dimensión de Convivencia con colegas de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de convivencia con colegas de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 7

Interpretación

En la tabla y figura 7, se puede observar que el 58% de los docentes consideraron que la dimensión convivencia con colegas se encuentra en un nivel medio y, por otro lado, el 3% de ellos manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel bajo, se demuestra que existe un grado de insatisfacción en los docentes debido a que no se labora de manera presencial y la manera de comunicación no es la misma con sus colegas.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.

Tabla 8

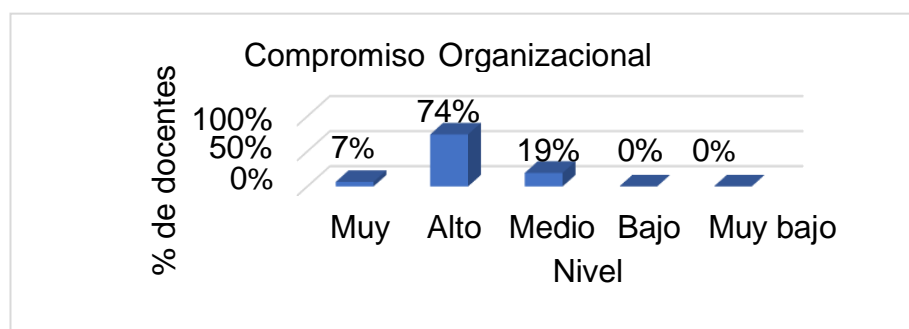
Nivel de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	2	7%
Alto	23	74%
Medio	6	19%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 8

Nivel de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 8.

Interpretación

En la tabla y figura 8, se puede observar que un 74% de los docentes consideraron que su compromiso con la institución se encuentra en un nivel alto y el 7% de ellos manifestaron que dicha variable se encuentra en un nivel muy alto, debido a que muestran estar comprometidos con la institución.

Tabla 9

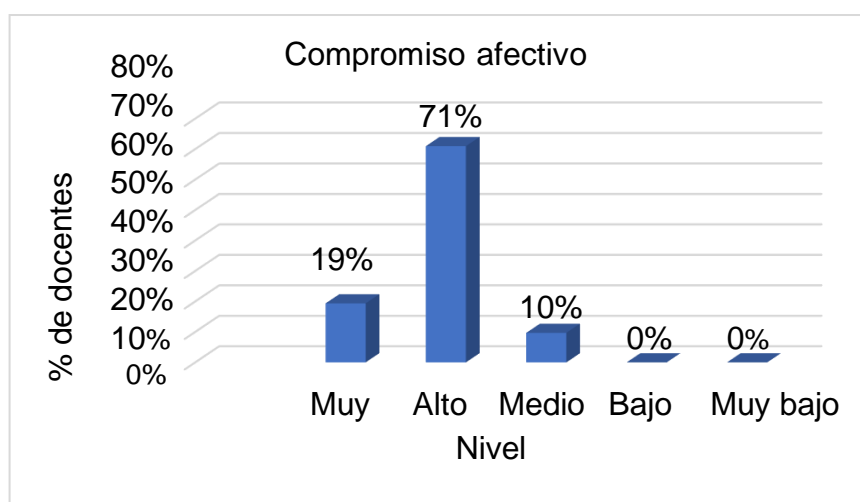
Nivel de la dimensión del compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	6	19%
Alto	22	71%
Medio	3	10%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 9

Nivel de la dimensión del compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de compromiso afectivo de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 9.

Interpretación

En la tabla y figura 9, se visualiza que los docentes encuestados un 71% indicaron que su compromiso afectivo se ubica en un nivel alto y, el 10% de ellos manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel medio, en donde los docentes en su mayoría demuestran el aprecio que le tienen a la institución.

Tabla 10

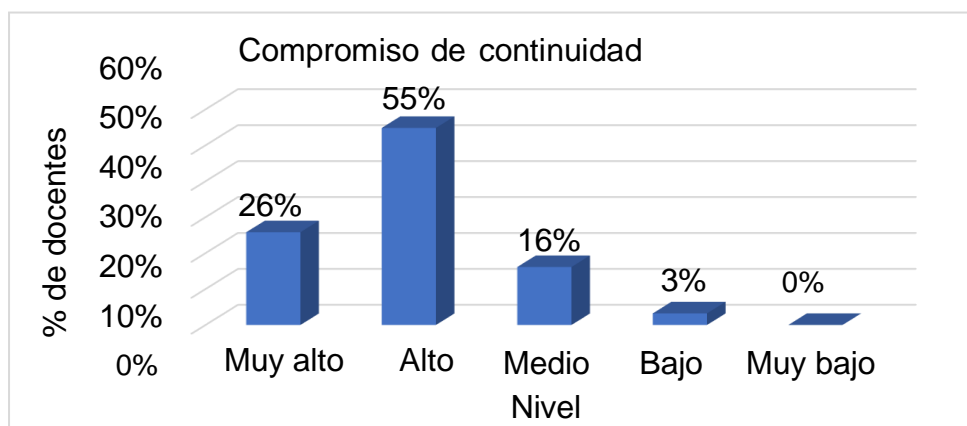
Nivel de la dimensión del compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	8	26%
Alto	17	55%
Medio	5	16%
Bajo	1	3%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 10

Nivel de la dimensión del compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de compromiso de continuidad de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 10.

Interpretación

En la tabla y figura 10, se puede observar que un 55% de los docentes consideraron que su compromiso de seguir en la institución se encuentra en un nivel alto y, por otro lado, el 3% de ellos manifestaron que dicho indicador se encuentra en un nivel bajo, donde los docentes demuestran su interés por seguir laborando en la institución a pesar de la crisis por el Covid-19.

Tabla 11

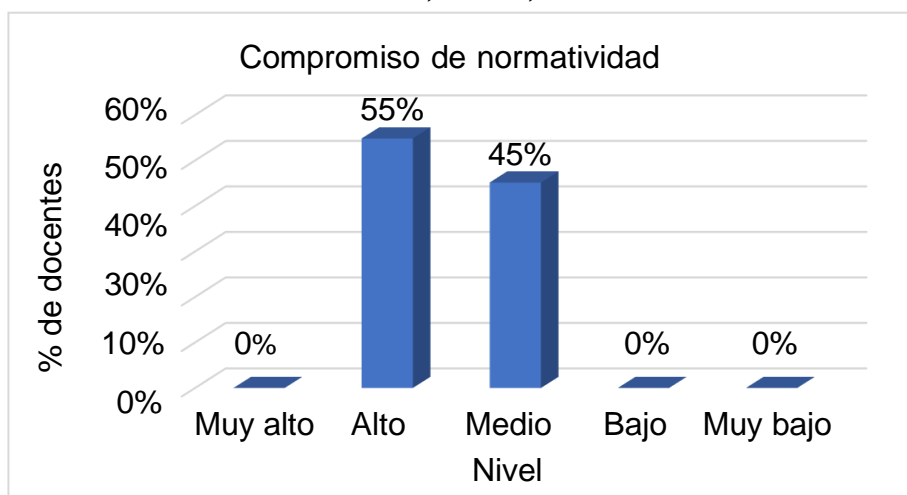
Nivel de la dimensión del compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	0	0%
Alto	17	55%
Medio	14	45%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 11

Nivel de la dimensión del compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra el nivel de compromiso de normatividad de los docentes de la Institución Educativa en el 2020. Fuente: Tabla 11.

Interpretación

En la tabla y figura 11, se puede observar que el compromiso de normatividad se encuentra en un nivel alto con un 55%, por otro lado, el 45% de ellos manifestaron que dicha dimensión se encuentra en un nivel medio, se demuestra que los docentes laboran teniendo en cuenta al compromiso normativo.

Objetivo específico 3: Establecer relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Tabla 12

Coeficiente de correlación entre satisfacción laboral con el compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

			Satisfacción Laboral	Compromiso Afectivo
Rho Spearman	de Satisfacción Laboral	Coeficiente	1,000	,503**
		decorrelación		
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	31	31
	de Compromiso Afectivo	Coeficiente	,503**	1,000
		decorrelación		
Sig. (bilateral)		,004	.	
	N	31	31	

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

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Interpretación

Los resultados estadísticos demuestran que los enunciados de este estudio presentan una correlación directa (positivo moderado) con un Rho de 0.503 y con una significancia de 0.004, lo que significa que ambos componentes guardan relación.

Es decir, a mayor satisfacción laboral, se tendrá un mayor compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Objetivo específico 4: Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre satisfacción laboral con el compromiso de continuidad en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

		Satisfacción Laboral	Compromiso de Continuidad
Rho de	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	le 1,000 ,528**
		Sig. (bilateral)	. ,002
		N	31 31
Spearman	Compromiso de Continuidad	Coeficiente de correlación	de ,528** 1,000
		Sig. (bilateral)	,002 .
		N	31 31

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

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Interpretación:

Los resultados estadísticos demuestran que los enunciados de este estudio presentan una correlación directa (positivo moderado) con un Rho de 0.528 y con una significancia de 0.002, lo que significa que ambos componentes guardan relación.

Es decir, a mayor satisfacción laboral, se tendrá un mayor compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Objetivo específico 5: Establecer relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre satisfacción laboral con el compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

			Satisfacción Laboral	Compromiso de Normatividad
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,445*
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	.	,012
		N	31	31
		Coeficiente de correlación	,445*	1,000
	Compromiso de Normatividad	Sig. (bilateral)	,012	.
		N	31	31

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

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Interpretación

Los resultados estadísticos demuestran que los enunciados de este estudio presentan una correlación directa (positivo moderado) con un Rho de 0.445 y con una significancia de 0.012, lo que significa que ambos componentes guardan relación.

Es decir, a mayor satisfacción laboral, se tendrá un mayor compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

V. DISCUSIÓN

Para empezar con el análisis de los resultados obtenidos de esta investigación, que tiene como título la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020. Cabe mencionar que se han obtenido antecedentes en estudios similares, para poder comparar y discutir resultados. En este sentido para analizar los resultados del Objetivo general, que consistió en determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020, se obtuvo en la tabla 1, que el Rho de Spearman es de 0,587, con significancia de 0,001, reflejando que se tiene una correlación positiva moderada entre las variables mencionadas, esto nos permite afirmar que, a mayor satisfacción, mayor será el compromiso por parte de los docentes, datos que al ser comparados con los resultados de los investigadores Kayit y Kabul (2015) en su estudio científico donde determinó si la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de docentes de escuelas primarias en Turquía, se obtuvo un $Rho=0,430$, lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre las variables, estos resultados guardan semejanza con los obtenidos en la presente investigación y así mismo, la variable satisfacción laboral tiene influencia predominante en el compromiso de los docentes. Por otro lado, se puede analizar que la comparación de nuestros resultados referente al estudio mencionado, muestra que la correlación (0.430) es menor a lo obtenido en la presente investigación (0.587), probablemente a causa del Covid-19 que ha generado un mayor compromiso en los docentes.

Las teorías que sustentan nuestra investigación específicamente la de David McClelland, respecto a logro y necesidades, sostuvo que los individuos poseen tres necesidades motivacionales que van a permitir medir el grado de satisfacción en los individuos, las cuales son las necesidades de logro, poder y afiliación; dicha teoría afirma que el colaborador requiere de los componentes primordiales, que al ser logrados va a permitir el grado de satisfacción, es decir los colaboradores van a sentir agrado y por ende demostraran un mayor compromiso con la organización (Vélez Bedoya, 2007, p. 119).

Para el análisis del primer objetivo específico de identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, se demuestra en la tabla 2 que la variable se encuentra en un nivel medio de 58% y por otro lado el 42% consideran que su satisfacción se encuentra en un nivel alto; datos que al ser contrastados con los investigadores Saowanee y Sompon (2014) en su investigación científica, buscaron identificar el nivel de satisfacción laboral de los maestros de educación primaria de la institución Khon Kaen, Tailandia, donde se obtuvo que la variable se encuentra en un nivel alto expresado en un 71.60%, donde se afirma que la relación en el trabajo y la confianza son factores significativos que va a generar un alto grado de satisfacción en los maestros. Se puede constatar que la información obtenida en la presente investigación (58%), posiblemente este afectada por la pandemia del Covid-19, ejecutando en los docentes nuevas modalidades de enseñanza, provocando así dificultades en su desenvolvimiento, ambiente laboral y convivencia con sus colegas, porque no se puede asistir a las instituciones por el aislamiento social.

Con respecto al análisis anterior, se puede constatar que la teoría de higiene y motivación de Frederick Herzberg, estableció que todos los individuos poseen necesidades, que van a influir en su comportamiento, a través de dos factores que va a generar un grado de satisfacción e insatisfacción. En base al aporte de Frederick Herzberg para la variable satisfacción, Manso Pinto (2002) manifestó que los colaboradores tienen diversas experiencias dentro de la organización, las cuales van a identificar el nivel de satisfacción e insatisfacción (p. 81). También se consideró la teoría de las necesidades del individuo de David McClelland quien manifestó que el nivel de satisfacción que sienten los colaboradores, son influidos por diversos factores que permitirán dar a conocer el tipo de actitud con la organización (p. 119).

Para el análisis del segundo objetivo específico de identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, se obtuvo en la tabla 8 que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel alto de 74% y por otro lado un 6% se encuentran en un nivel muy alto; datos que al ser contrastados con el del investigador Ramírez Tejada (2018) en su tesis, donde identificó que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel

alto expresado en un 61% de los docentes de la Institución Educativa Santo Tomás de Valencia, Lima y un 20% de los docentes consideran no estar muy comprometidos; dando como resultado que en su mayoría los docentes demuestran estar comprometidos con la institución.

Estos resultados reflejan que a pesar de la crisis del Covid-19, los docentes han considerado un mayor compromiso y preocupación por diseñar y ejecutar nuevos modelos de enseñanza referente a la virtualidad, para facilitar así la educación de la institución. Por otro lado, los docentes han demostrado su mayor compromiso probablemente para no perder su puesto de trabajo; es por ello que los resultados comparados son más altos que el estudio de Ramírez Tejada (2018).

Con respecto al análisis anterior, nos basamos en la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen quienes manifestaron que es un estado psicológico que representa la relación entre el individuo y una organización, constituido por tres componentes: Afectivo, Continuidad y Normatividad, que permitirán dar a conocer el nivel de compromiso que existe por parte del colaborador hacia la organización (Medina Tornero, 2000, p. 232).

Para el análisis del tercer objetivo específico, se planteó establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020, cuyos resultados obtenidos en la tabla 12 muestra que el compromiso afectivo se ve expresado con una correlación de $Rho = 0,503$, lo que indica una correlación positiva moderada; comprobando que a mayor satisfacción laboral, se obtendrá un mayor compromiso afectivo por parte de los docentes; datos que al ser corroborados por la investigadora Manzano Díaz (2019) en su artículo científico, donde buscó determinar si el sentido de pertenencia, repercute en el compromiso institucional de los docentes de la Institución Educativa Privada San Fernando, Ecuador, evidencia que existe relación entre lo mencionado y expresado en un $Rho = 0.683$, significando una correlación positiva moderada. Por otro lado, se puede analizar que la comparación de nuestros resultados referente al estudio mencionado, muestra que la correlación (0.683) es mayor a lo obtenido en la presente investigación (0.503), probablemente a causa del Covid-19 no se ha generado un buen compromiso, ya que la nueva modalidad de enseñanza que se ha adaptado,

ha influenciado a que los docentes demuestren una mayor responsabilidad, involucrando posiblemente a los factores de identificación, implicancia y permanencia con la institución.

Para los resultados obtenidos nos hemos basado en la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen donde manifestó que los individuos expresan su compromiso en tres factores: Normativo, Continuidad y Afectivo, que permitirán identificar el compromiso que existe entre el individuo y la organización (Medina Tornero, 2000, p. 232). También se toma en cuenta al autor Gallardo (2008) quien describió al compromiso afectivo como una actitud emocional entre el individuo y la organización, y su relación permitirá conocer su agrado por la organización.

Para el análisis del cuarto objetivo específico, se planteó establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020, cuyos resultados obtenidos en la tabla 13, nos arroja que el compromiso de continuidad de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", tiene una correlación positiva moderada de $Rho = 0,528$; evidenciando que a mayor satisfacción laboral, se obtendrá un mayor compromiso de continuidad; datos que al ser contrastados con el investigador Zamora Poblete (2009) en su artículo científico donde analizó el compromiso y la intención de permanecer en la institución educativa privada de Chile, donde se tuvo un $Rho = 0,351$ de correlación positiva baja con respecto a la dimensión de continuidad. Se comprueba que existe una relación entre ambos estudios, sin embargo, los resultados de la presente investigación ($0,528$), son de mayor grado probablemente a causa de la pandemia del Covid-19, que ha generado en los docentes mayor preocupación por seguir perteneciendo a la institución, aparte de considerar el tiempo que tiene en la organización; viéndose reflejado en indicadores de sacrificio personal y percepción de alternativas.

Para sustentar el análisis anterior nos basamos en la teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen donde manifestó que los individuos expresan su compromiso en tres factores: Normativo, Continuidad y Afectivo; enfatizando al componente de continuidad, que consiste en el reconocimiento del colaborador en relación a términos financieros, físicos y psicológicos, como también el tiempo que desperdician si dejasen a la organización (Medina Tornero, 2000, p. 232).

Para el análisis del quinto objetivo específico, se planteó establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de normatividad de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020, donde se muestra en la tabla 14 que la correlación de ambos enunciados anteriormente, obtuvo un Rho de 0,445, significando una correlación positiva moderada, es decir el compromiso normativo de los docentes se rige bajo las normas, obligaciones morales, políticas y lealtad a la institución; datos al que al ser contrastados en Ramírez Tejada (2018) en su tesis donde buscó analizar si la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Institución Educativa Privada Santo Tomás de Valencia, tuvo como resultado que el compromiso de normatividad con la satisfacción laboral tiene una correlación positiva baja, de un $Rho = 0,232$, de modo que a mayor satisfacción laboral, mayor es el compromiso de normatividad; cuyos resultados se ven reflejados posiblemente por la Pandemia del Covid-19, generando en los docentes mayor cumplimiento con las normas para que sus funciones no se vean afectadas ni alteradas por las circunstancias a causa del Covid-19.

Para sustentar el análisis anterior, nos basamos en la teoría del compromiso organizacional, Gallardo (como se citó en Meyer y Allen, 1991) quienes establecieron que el compromiso es una conducta psicológica entre el individuo y la organización, y su relación decidirá su permanencia o retiro. Con respecto al compromiso de normatividad, que hace referencia a los deberes, responsabilidades y obligaciones para permanecer en dicha organización, en otras palabras, da entender la lealtad del servidor, la obligación moral que tiene el colaborador con la institución.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional, a través de la prueba del Rho de Spearman de 0.587, lo que indica que tiene una correlación positiva moderada y se obtuvo una significancia cuyo valor fue de 0.001, lo que es menor a 0.05, rechazando la hipótesis nula, ya que se halló una relación significativa entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa (Tabla 2).
2. Con respecto al primer objetivo específico, se identificó que el nivel de la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, se encuentra en un nivel medio expresado en un 58% y el 42% de los docentes consideraron que su satisfacción se encuentra en un nivel alto. Para esta variable, se tomó en cuenta a dos dimensiones, las cuales se han visto afectadas por la situación del Covid-19, donde el ambiente laboral se ve relegado en un nivel medio de 55%, en relación a la dimensión de convivencia con colegas expresada en un nivel medio de 58%. Estas cifras indican que su satisfacción no se encuentra en un buen nivel, debido a la crisis del Covid-19 (Tablas 3, 4 y 8).
3. Respecto al segundo objetivo específico, se identificó que el nivel de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, se encuentra en un nivel alto expresado en un 74% y el 6% de los docentes consideran que su compromiso con la institución es muy alto. La dimensión de compromiso afectivo de los docentes se encuentra en un nivel alto expresado en un 71%, en relación al compromiso de continuidad se encuentra en un nivel alto expresado en un 55% y el compromiso de normatividad se encuentra en un nivel alto expresado en un 55%. Estos resultados indican que a pesar de la crisis del Covid-19, los docentes demuestran un mayor compromiso y preocupación por diseñar y ejecutar nuevos modelos de enseñanza referente a la virtualidad, para facilitar así la educación de la institución. Por otro lado, los docentes han demostrado su mayor compromiso probablemente para no perder su puesto de trabajo (Tablas 9, 10, 11 y 12).

4. Para el tercer objetivo específico, se estableció que existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, con un Rho de 0.503, lo que indica que tiene una correlación positiva moderada, con una significancia de 0.004. Esto indica que a mayor grado de satisfacción en los docentes mayor será el compromiso afectivo que ellos demuestran a la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa (Tabla 13).
5. En base al cuarto objetivo específico, se estableció que existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, con un Rho de 0.528, lo cual indica que tiene una correlación positiva moderada, con una significancia de 0.002. Esto indica que a mayor nivel de satisfacción en los docentes mayores el compromiso de continuidad que ellos demuestran a la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa (Tabla 14).
6. Con respecto al último objetivo específico, se estableció que existe relación entre la satisfacción laboral y compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, a través de la prueba del Rho de Spearman de 0.445, lo cual indica que tiene una correlación positiva moderada, con una significancia de 0.012. Esto indica que a mayor satisfacción en los docentes mayor es el compromiso de normatividad que ellos demuestran a la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa (Tabla 15).

VII. RECOMENDACIONES

- Se le recomienda al director de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, realizar actividades de trabajo en equipo, para que los docentes tengan una participación activa y puedan así sentirse parte de la institución, también realizar talleres de motivación para mejorar el crecimiento y desarrollo de los docentes.
- Se le recomienda al director de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, implementar programas de incentivos para que los docentes no pierdan el entusiasmo de realizar sus labores ante la situación en la que se encuentran por la Pandemia, y también realizar planes de reconocimiento para que los docentes sientan un mayor afecto institucional y logrando así una mayor satisfacción por parte de los docentes.
- Se le sugiere al director de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, seguir mejorando el compromiso de su plana docente a través de capacitaciones, evaluaciones de desempeño y talleres de manejo de plataformas virtuales, ya que la situación provocada por el Covid-19, ha obligado a las instituciones a aplicar nuevas modalidades de enseñanza, ocasionado en los docentes un mayor compromiso y preocupación de permanecer en la institución.

REFERENCIAS

- Abarca, S., Letelier, A., Aravena, V. y Jiménez, A. (2016). Equilibrio trabajo- familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el Caribe*, 33(3), 285-298.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21349352005>
- Abbas, H., Ahmad, H. y Taiebeh, Y. (2013). Investigate Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Culture Among Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 84(9), 832-836.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042813017308?fbclid=IwAR2DM7m0ZzUEOc2QkLO5yp97MT4s-%20AwEjbRmdpnoU7eU2a7RDhizfD-0Bg>
- Ali, N., Ali, S., Ahsan, A. Rahman, W. y Shahid, J. (2014). Effects of Leadership Styles on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Commitment and Turnover Intention (Empirical Study of Private Sector Schools' Teachers). *Life Science Journal*, 11(35), 175-183.
https://www.researchgate.net/publication/260407089_Effects_of_Leadership_Styles_on_Job_Satisfaction_Organizational_Citizenship_Behavior_Commitment_and_Turnover_Intention_Empirical_Study_of_Private_Sector_Schools%27_Teachers
- Amorim, R., Picanço, V. y Panzer, S. (2017). Exploring the relationship between entrepreneurial behavior and teachers' job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 63, 254-262.
https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X16302591?fbclid=IwAR21fqjQyg9_MrUEcTdn58g0HKRiV5tHj79b1WiRTO58D45DzA%20HboGAgoU
- Atmaca, C., Rizaoglu, F., Turkdogan, T. y Yayli, D. (2020). An emotion focused approach in predicting teacher burnout and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 90.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X19301052?fbclid=IwAR2Kg6ZVnL6UTsQsODD76kksij5gSK-%20Fs6KOWXJ01tUWUS50pF-3LY4lwvA>

- Barahona, P. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en la unidad educativa Jaques Dalcroze [Tesis de Licenciatura, Universidad Internacional SEK]. Archivo digital.
<https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1560/1/Proyecto%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5860/586062237004/586062237004.pdf>
- Berrios, M. (2020, enero 12). Docentes de colegios privados tendrán 5 años para que saquen título. *La República*.
<https://larepublica.pe/sociedad/2020/01/10/colegios-dan-5-anos-docentes-de-instituciones-privadas-para-que-saquen-titulo-minedu/>
- Cantón, Y y Téllez, S. (2017). La satisfacción en el desempeño profesional de los docentes de educación infantil y primaria. Un estudio de caso. *Curriculum y Formación del Profesorado*, 21(1).
<https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/62505/38340>
- Chiang, M., Gómez., N y Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65-74.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n52/v30n52a07.pdf>
- Coluccio, A., Muñoz, C. y Ferre, R. (2016). Situación contractual y su relación con la satisfacción laboral y el clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*, vol. 7, núm. 1, pp. 98-111.
 Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/4397/439746001006.pdf>
- Díaz, N. (2018). Actitudes hacia el cambio organizacional y satisfacción laboral en docentes de educación básica. *Con Conciencia EPG*, 3(2), 1-11.
<https://revistaconcienciaepg.edu.pe/ojs/index.php/55551/article/view/62>
- Áncash: Indecopi multó a 23 colegios privados en Chimbote. (2018, febrero 22). *El Comercio*. <https://elcomercio.pe/peru/ancash-indecopi-multo-23-colegios-privados-chimbote-noticia-499194-noticia/>
- Normas Legales (2018, julio 5). *El Peruano*.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/autorizan-al-ministerio-de-relaciones-exteriores-y-al-minist-resolucion-suprema-n-161-2018-re-1682997-5/>

Elige Educar. (2018, 26 de junio). *Estudio revela grado de felicidad de los docentes chilenos*. <https://www.educarchile.cl/la-calidad-en-la-gestion-escolar-hace-mas-felices-los-docentes>

Eliyana, A., Maarif, S. y Muzakki, M. (2019). Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. *European Research on Management and Business Economics*, 25(3), 144-150. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2444883418300196>

Gallardo, E. (2008). *Evaluación en el estudio y medida del compromiso organizativo* [Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona]. Archivo digital. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2734826.pdf>

Giles, M. y Quiroz, J. (2019). “*Repercusión de la satisfacción laboral en el desempeño de los docentes de la Institución educativa Inmaculada Concepción de Nuevo Chimbote-2016*” [Tesis de Bachillerato]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30984>

Hassanresa, K. (2011). Job satisfaction and organizational commitments antecedents of organizational citizenship behavior (OCB) of teacher. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 5, 998-1003. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042811028540?token=8C90>

Hernández, R., Fernández. C y Baptista. P. (2014). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Holanda, M., Ramos, F., Souza da Costa, S., Leal, E., Guerreiro, D. y Gurgel, R. (2018). Characterization of Basic Education Teachers Based on the Social Cognitive Model of Job Satisfaction. *Social Psychology*, 28. <https://www.scielo.br/j/paideia/a/JM4FPBQsKmKKsrLWtryx67x/?format=pdf&lang=en>

- Ignat, A & Clipa, O. (2012). Teachers' satisfaction with life, Job satisfaction and their emotional intelligence. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 33, 498-502.
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812001796?fbclid=IwAR3jR-lj6TWmOujgROmhtbOrixkkrYq65plxqCg0EaFZDJ_g0-%20jccKHnro
- Jackson, C. (2018). *Relationships Between Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Teacher Engagement*. [Tesis de Doctorado, Walden University]. Archivo digital
<https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/5481/>
- Jiménez, A., Jara, M. y Miranda, E. (2012). Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Laboral en docentes. *Semestral de Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional*, 16(1), 125-134.
<https://www.scielo.br/j/pee/a/5WW9BHj5Zc7RR9c5scP3pWN/?format=pdf&lang=es>
- Kayit, I & Kabul, Y. (2015). The relationship between job satisfaction and organizational commitment: A study on elementary schools. *Kastamonu education journal*, 23(1), 253-268.
<https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/209876>
- Marlene, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 177-182.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n57/0718-2449-cyt-18-57-00177.pdf>
- Manso, J. (2002). El legado de Frédéric Irving Herzberg. *EAFIT*, 1(128), 79-86.
<https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito, Ecuador. *Ecotec*, 9(2).
<http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/rnv/article/download/220/179/>
- Margaritoiu, A. (2015) Teachers' Commitment from Special-need Schools – A Predictor of their Humanity and Loyalty. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 203, 322-326.

https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815049502/pdf?md5=b3adad226662dff914a3a28bb278a4fd&pid=1-s2.0-S1877042815049502-main.pdf&_valck=1

McInerney, D., Ganotise, F., King, R., Marsh, H. y Morin, A. (2015) Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education*, 52, 11-23.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X15001183?fbclid=IwAR2ss2MxnkncuGneR3li5tIBXI%20vUTukPgzn250HBH0Z5x6OK7ksF8Qv8a4>

Medina, M. (2000) *Evaluación de calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. FG GRAF

<https://books.google.com.pe/books?id=fHhEB3CJlpsC&pg=PA232&dq=teoria%20ia+de+meyer+y+allen&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjj2paS8L7pAhUNjq0KH%20dRcCpgQ6wEIMjAB#v=onepage&q=teoria%20de%20meyer%20y%20allen%20&f=false>

Mehmet, K & Hale, I. (2009). To examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teacher and their institutional commitment. *Procedia. Social and Behavioral Sciences*, 1, 2252- 2257.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042809003991>

Ramírez, C. (2018). "Satisfacción Laboral y su relación con el Compromiso Organizacional en la institución educativa Santo Tomás de Valencia, Santa Rosa, 2018. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo], Archivo digital.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20035/Ram%C3%ADrez_TCM.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Robbins, S. Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación.

https://www.academia.edu/36832545/Comportamiento_Organizacional_15e_di_Robbins

Salvador, E y Sánchez, J. (2018). Liderazgo de los directivos y Compromiso organizacional docente. *Investigación Altoandina*, 20(1), 115-

124. <http://www.scielo.org.pe/pdf/ria/v20n1/a11v20n1.pdf>

- Saowanee, T & Sompon, T. (2014). School Climate Affecting Job Satisfaction of Teachers in Primary Education, Khon Kaen, Thailand. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116(21), 996-1000.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814003516>
- Sun, A & Jiangang, X. (2018) Teacher-perceived distributed leadership, teacher self-efficacy and job satisfaction: A multilevel SEM approach using the 2013 TALIS data. *International Journal of Educational Research*, 92, 86-97.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0883035518305998>
- Vélez, A. (2007). *Los clásicos de la gerencia*. Universidad del Rosario.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/1039/Los%20clasicos%20gerencia.pdf;sequence=1>
- Yucel, I & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia Social Behavioral Sciences*, 46, 1598-1608.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812014759>
- Zamora, G. (2009). Organizational commitment of Chilean teachers and their relationship to intention to remain in their schools. *Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rtps/v41n3/v41n3a05.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Satisfacción Laboral	Robbins & Judge (2009) consideran que son actitudes y sentimientos de los colaboradores, siendo esto positivo respecto del puesto de trabajo, es decir un trabajador con alto nivel de grado de satisfacción tendrá sentimientos positivos.	Conjunto de sentimientos que se miden por las dimensiones de Ambiente laboral, supervisión, puntualidad de remuneración, oportunidad de ascenso y convivencia entre colegas	Ambiente laboral	Identidad de la tarea	Ordinal
				Autonomía	
				Retroalimentación del puesto	
			Supervisión	Liderazgo	
				Ambiente	
				Orientación	
			Puntualidad de remuneración	Incentivos	
				Remuneraciones	
				Beneficios	
			Oportunidad de ascenso	Políticas de promoción	
Percepciones justas					
Convivencia con colegas	Expresión				
	Compañerismo				
	Comunicación				
Compromiso Organizacional	Es una conducta psicológica entre el individuo y la organización, y su relación decidirá su permanencia o retiro (Gallardo, 2008).	Conductas que definirán la estadía o salida de un colaborador medidas por dimensiones como compromiso afectivos, continuos y normativos del compromiso organizacional	Afectivo	Identificación	Ordinal
				Implicancia	
				Permanencia	
			Continuidad	Sacrificio Personal	
				Percepción de alternativa	
			Normatividad	Obligación Moral	
Lealtad					

Nota. Información adaptada de Robbins & Judge (2009) y Gallardo (2008).

Anexo 2. Matriz de Consistencia Lógica.

Título del proyecto de investigación: La Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición	Metodología
¿Cuáles la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020?	<p>General: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.</p> <p>Específicos: -Identificar si existe satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020. -Identificar si existe compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020. -Establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso afectivo de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020. -Establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso de continuidad de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020. -Establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso de normatividad de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.</p>	<p>Hi: Sí existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</p> <p>H0: no existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020</p>	Satisfacción Laboral	Robbins & Judge (2009) consideran que son actitudes y sentimientos de los colaboradores, siendo esto positivo respecto del puesto de trabajo, es decir un trabajador con alto nivel de grado de satisfacción tendrá sentimientos positivos	Conjunto de sentimientos que se miden por las dimensiones de Ambiente laboral, supervisión, puntualidad de remuneración, oportunidad de ascenso y convivencia entre colegas	Ambiente laboral Supervisión Puntualidad de remuneración Oportunidades de ascenso Convivencia con colegas	Identidad de la tarea Autonomía Retroalimentación del puesto Liderazgo Ambiente Orientación Incentivos Remuneraciones Beneficios Políticas de promoción Percepciones justas Expresión Compañerismo Comunicación	1, 2 3, 4 5, 6 7 8 9, 10 11 12 13 14 15 16 17 18	Ordinal	<p>Tipo y diseño de la investigación</p> <p>El esquema es el siguiente:</p> <p>De donde:</p> <pre> graph TD M[M] --> V1[V1] M --> V2[V2] V1 --> r[r] V2 --> r[r] </pre> <p>M = Muestra V1 = Satisfacción laboral V2=Compromiso organizacional r = Relación</p>
			Compromiso Organizacional	Es una conducta psicológica entre el individuo y la organización, y su relación decidirá su permanencia o retiro (Gallardo,2008)	Conductas que definirán la estadía o salida de un colaborador medidas por dimensiones como compromiso afectivos, continuos y normativos del compromiso organizacional	Afectivo Continuidad Normatividad	Identificación Implicancia Permanencia Sacrificio personal Percepción de alternativa Obligación moral Lealtad	19, 20 21, 22, 23 24, 25 26 27, 28 29, 30 31, 32	Ordinal	

Nota. Información adaptada de Robbins & Judge (2009) y Gallardo (2008).

ENCUESTA

I. INSTRUCCIONES.

Reciba mi cordial saludo al mismo tiempo pido por favor responder el siguiente cuestionario, para los cual le presentamos 32 ítems relacionados al título de mi Proyecto de Investigación denominado **“La Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.**

Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta, seleccione aquella con la que se identifica, escribiendo una “X”, en la casilla correspondiente. Se le agradece por favor hacerlo con la mayor sinceridad, porque de ello depende el éxito de esta investigación.

II. ORGANIZACIÓN:

N° Orden	Items	Respuesta				
		Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
V1	SATISFACCIÓN LABORAL					
D1	AMBIENTE LABORAL	N	CN	AV	CS	S
01	Pese a la crisis actual ¿Usted se siente satisfecho de realizar sus actividades?					
02	¿Las funciones y responsabilidades que se le asignan son claras y entendibles y contribuyen a un ambiente laboral y a su satisfacción?					
03	¿Usted tiene libertad de tomar decisiones en su ambiente laboral y se siente satisfecho?					
04	¿Usted se siente satisfecho de laborar con autonomía?					
05	En su ambiente laboral, ¿usted se siente satisfecho cuando recibe retroalimentación en sus funciones?					
06	¿Usted se siente satisfecho al recibir información adecuada y retroalimentación para un correcto desempeño laboral?					

D2	SUPERVISIÓN	N	CN	AV	CS	S
07	¿Se siente satisfecho con la gestión de liderazgo y la supervisión de la institución?					
08	¿Considera usted que su ambiente de trabajo y la supervisión ayudan a mantener condiciones adecuadas de satisfacción?					
09	¿Usted recibe supervisión que oriente su trabajo a lograr resultados satisfactorios?					
10	¿Usted se siente satisfecho con la supervisión y orientación que recibe por parte de la institución?					
D3	PUNTUALIDAD DE REMUNERACIÓN	N	CN	AV	CS	S
11	¿Usted se siente satisfecho con la puntualidad de sueldo y el incentivo brindado por la institución?					
12	¿Usted se siente satisfecho con el cumplimiento de su remuneración?					
13	¿Se siente satisfecho con los beneficios extras al igual que el cumplimiento de remuneración que le ofrece la institución?					
D4	OPORTUNIDAD DE ASCENSO	N	CN	AV	CS	S
14	¿Considera que las políticas de promoción que rigela institución le brindan oportunidad de ascenso?					
15	¿Usted se siente satisfecho cuando la institución brinda oportunidad de ascenso a quien lo merece?					
D5	CONVIVENCIA CON COLEGAS	N	CN	AV	CS	S
16	¿La libertad de expresión entre colegas le genera satisfacción laboral?					
17	¿El compañerismo que existe en la convivencia con sus colegas le es satisfactorio para su desenvolvimiento laboral?					
18	¿Se siente satisfecho con la comunicación que existe entre colegas?					
V2	COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
D1	AFECTIVO	N	CN	AV	CS	S

19	¿Usted demuestra su pasión e identificación en lo que realiza por el compromiso que tiene con la institución?					
20	¿Usted cree que el aprecio que tiene por la institución lo hace sentir identificado y comprometido?					
21	¿La implicancia que tiene con la institución le genera compromiso afectivo?					
22	¿Usted se siente comprometido e involucrado por el aprecio que le tiene a la institución?					
23	¿Su participación en la institución le produce un compromiso afectivo?					
24	¿Su compromiso afectivo contribuye a permanecer en la institución?					
25	¿Su estadía en la institución es implicada por el compromiso afectivo?					
D2	CONTINUIDAD	NN	CN	AV	CS	S
26	¿Usted demuestra sacrificio personal y compromiso por seguir en la institución?					
27	¿Ha sentido que su compromiso y continuidad con la institución se ha visto afectada por nuevas oportunidades laborales?					
28	¿Usted demuestra su compromiso de continuidad a la institución a pesar de que surjan nuevas oportunidades laborales?					
D3	NORMATIVIDAD	N	CN	AV	CS	S
29	¿Usted siente que su compromiso a la institución es debido a la obligación moral y a la normatividad a la que se rige?					
30	¿Considera usted que la normatividad influye a que realice acciones correctas en la institución?					
31	¿Usted demuestra lealtad y compromiso a la					

	institución y a las normas que la rigen?					
32	¿Usted siente que su lealtad y cumplimiento a las normas de la institución le ayudan en su compromiso organizacional?					

Nota. Elaboración propia.

¡Se le agradece su colaboración!

Anexo 4: Ficha técnica del instrumento

FICHA TÉCNICA

Cuestionario para analizar si existe Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario virtual sobre satisfacción laboral
- c. **Lugar:** Institución Educativa Privada “SHADAI” de Santa
- d. **Forma de aplicación:** Mediante redes sociales
- e. **Autores:** Condor Solorzano Katherine Lizbeth y Huatay Quiliche Yanet
- f. **Medición:** Satisfacción laboral
- g. **Administración:** Docentes de la Institución Educativa Privada “SHADAI” de Santa
- h. **Tiempo de aplicación:** 5 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Analizar sí existe Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada “SHADAI”, Santa, Periodo 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Hernández, et al (2014) manifiesta que es el grado de verdad que demuestra el instrumento a utilizar, con respecto a lo que la variable está deseando medir (pág. 200).

El instrumento fue sometido a validez para comprobar si los ítems están bien determinados en relación con la variable, dimensiones e indicadores en estudio. Respecto a esta investigación se analizó bajo el juicio de expertos, y para ello se contó con dos Especialistas en el tema y un Metodólogo, los cuales certificaron el grado de validez del instrumento de ambas variables en estudio.

Hernández, et al (2014) lo define como los resultados coherentes y concisos, que han sido obtenidos mediante el instrumento en aplicación (pág. 200).

Para dicha investigación se ejecutó el coeficiente de Alfa de Cronbach, de la cual se determinó qué tan fiable y seguro fue el instrumento, se procedió a aplicar una prueba piloto a una población similar a la estudiada, donde se realizó a 10 docentes del colegio privado Gran Mariscal Luis José de Orbegoso. Dicho

resultado fue procesado por el Software Microsoft Excel, el cual nos indicó que el nivel de confianza del instrumento para la variable satisfacción laboral es de 0.80 estando en un nivel bueno.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.80	18

IV. DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI" de Santa

V. MATERIALES NECESARIOS:

Laptop, celulares.

VI. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 18 ítems con opciones de respuesta en escalade Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Ambiente laboral	Identidad de la tarea	1;2
	Autonomía	3,4
	Retroalimentación del puesto	5;6
Supervisión	Liderazgo	7
	Ambiente	8
	Orientación	9;10
Puntualidad remuneración	Incentivos	11
	Remuneraciones	12
	Beneficios	13
Oportunidades de ascenso	Políticas de promoción	14
	Percepciones justas	15
Convivencia con colegas	Expresión	16
	Compañerismo	17
	Comunicación	18

Nota. Distribución de ítems.

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	D1	D2	D3	D4	D5
		Muy alto	76 - 90	25 - 30	17 - 20	13 - 15
Alto	61 - 75	20 - 24	14 - 16	10 - 12	7 - 7	10 - 12
Medio	47 - 60	16 - 19	10 - 13	8 - 9	5 - 6	8 - 9
Bajo	32 - 46	11 - 15	7 - 9	5 - 7	4 - 4	5 - 7
Muy Bajo	18 - 31	6 - 10	4 - 6	3 - 4	2 - 3	3 - 4

Nota. Puntaje de dimensiones.

FICHA TÉCNICA

Cuestionario para analizar si existe Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

I. DATOS INFORMATIVOS

- a. **Técnica:** Encuesta
- b. **Tipo de instrumento:** Cuestionario virtual sobre compromiso organizacional
- c. **Lugar:** Institución Educativa Privada "SHADAI" de Santa
- d. **Forma de aplicación:** Mediante redes sociales
- e. **Autores:** Condor Solorzano Katherine Lizbeth y Huatay Quiliche Yanet
- f. **Medición:** Compromiso Organizacional
- g. **Administración:** Docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI" de Santa
- h. **Tiempo de aplicación:** 5 minutos

II. OBJETIVO DEL INSTRUMENTO:

Analizar si existe Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

III. VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD:

Hernández, et al (2014) manifiesta que es el grado de verdad que demuestra el instrumento a utilizar, con respecto a lo que la variable está deseando medir (pág. 200).

El instrumento fue sometido a validez para comprobar si los ítems están bien determinados en relación con la variable, dimensiones e indicadores en estudio. Respecto a esta investigación se analizó bajo el juicio de expertos, y para ello se contó con dos Especialistas en el tema y un Metodólogo, los cuales certificaron el grado de validez del instrumento de ambas variables en estudio.

Hernández, et al (2014) lo define como los resultados coherentes y concisos, que han sido obtenidos mediante el instrumento en aplicación (pág. 200).

Para dicha investigación se ejecutó el coeficiente de Alfa de Cronbach, de la cual se determinó qué tan fiable y seguro fue el instrumento, se procedió a aplicar una prueba piloto a una población similar a la estudiada, donde se realizó a 10 docentes del colegio privado Gran Mariscal Luis José de Orbegoso. Dicho resultado fue procesado por el Software Microsoft Excel, el cual nos indicó que el nivel de

confianza del instrumento para la variable compromiso organizacional es de 0.79 estando en un nivel aceptable.

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.79	14

IV. DIRIGIDO A:

Docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI" de Santa

V. MATERIALES NECESARIOS:

Laptop, celulares.

VII. DESCRIPCIÓN DEL INSTRUMENTO:

El instrumento referido presenta 14 ítems con opciones de respuesta en escala de Likert que poseen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno según el formato de pregunta.

La evaluación de los resultados se realiza por dimensiones calculando el promedio de los ítems que corresponden.

DISTRIBUCIÓN DE ÍTEMS POR DIMENSIONES

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Afectivo	Identificación	19; 20
	Implicancia	21; 22; 23
	Permanencia	24; 25
Continuidad	Sacrificio Personal	26
	Percepción de alternativas	27; 28
Normatividad	Obligación Moral	29, 30
	Lealtad	31, 32

Nota. Distribución de ítems.

PUNTAJE POR DIMENSIÓN Y VARIABLE

Niveles	A nivel de variable	D1	D2	D3
		Muy alto	59 - 70	29 - 35
Alto	48 - 58	24 - 28	10 - 12	14 - 16
Medio	36 - 47	18 - 23	8 - 9	10 - 13
Bajo	25 - 35	13 - 17	5 - 7	7 - 9
Muy Bajo	14 - 24	7 - 12	3 - 4	4 - 6

Nota. Puntaje de dimensiones

Anexo 5: Base de datos de la variable Satisfacción Laboral

DIMENSIONES	AMBIENTE LABORAL								SUPERVISIÓN						PUNTUALIDAD DE REMUNERACIÓN					OPORTUNIDAD DE ASCENSO				CONVIVENCIA CON COLEGAS					V1	
Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	1	2	3	4	5	6	SUMAD2	TOTAL D2	7	8	9	10	SUMAD3	TOTAL D3	11	12	13	SUMAD4	TOTAL D4	14	15	SUMAD5	TOTAL D5	16	17	18	SUMAD5	TOTAL	SUMAV1	TOTAL V1
1	3	3	2	2	3	4	17	3	2	2	3	2	9	2	2	3	2	7	2	3	3	6	3	5	2	3	10	4	49	3
2	5	3	3	3	3	3	20	4	4	3	3	3	13	3	2	3	2	7	2	3	3	6	3	4	3	4	11	4	57	3
3	4	2	3	2	4	3	18	3	3	2	3	4	12	3	2	3	3	8	3	4	3	7	4	4	2	3	9	3	54	3
4	3	3	3	3	4	3	19	3	4	2	4	3	13	3	2	4	3	9	3	3	3	6	3	5	3	2	10	4	57	3
5	2	2	2	3	3	3	15	2	4	2	3	4	13	3	2	3	3	8	3	4	4	8	5	5	2	2	9	3	53	3
6	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	3	4	13	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	4	2	3	9	3	57	3
7	2	3	3	2	2	3	15	2	3	3	3	3	12	3	3	3	2	8	3	3	3	6	3	3	2	3	8	3	49	3
8	3	5	3	3	3	3	20	4	2	2	3	2	9	2	3	3	3	9	3	4	4	8	5	4	2	4	10	4	56	3
9	3	4	3	3	4	4	21	4	3	2	3	2	10	3	2	4	3	9	3	5	4	9	5	4	3	3	10	4	59	3
10	2	3	3	4	3	3	18	3	3	3	3	4	13	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	2	3	8	3	54	3
11	2	3	3	4	3	3	18	3	3	3	4	3	13	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	4	10	4	56	3
12	4	3	3	4	3	3	20	4	3	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	2	8	3	55	3
13	3	4	3	3	2	4	19	3	4	2	3	4	13	3	3	3	3	9	3	4	4	8	5	3	2	4	9	3	58	3
14	4	3	3	3	3	3	19	3	4	2	3	3	12	3	3	3	3	9	3	4	3	7	4	3	3	3	9	3	56	3
15	4	2	3	3	3	3	18	3	4	3	3	4	14	4	3	3	3	9	3	4	3	7	4	3	2	3	8	3	56	3
16	2	3	2	3	3	3	16	3	3	3	3	3	12	3	3	3	3	9	3	3	4	7	4	3	3	3	9	3	53	3
17	3	3	3	4	3	3	19	3	5	2	3	3	13	3	2	3	2	7	2	3	4	7	4	5	2	3	10	4	56	3
18	5	4	2	4	4	3	22	4	3	2	3	3	11	3	2	3	3	8	3	3	4	7	4	3	2	2	7	2	55	3

19	4	4	3	4	3	3	21	4	4	2	3	4	13	3	2	3	3	8	3	3	4	7	4	4	2	2	8	3	57	3
20	3	2	3	4	2	3	17	3	4	2	3	3	12	3	3	4	2	9	3	4	4	8	5	5	2	3	10	4	56	3
21	3	3	3	3	4	4	20	4	2	2	3	2	9	2	3	3	3	9	3	4	4	8	5	4	2	2	8	3	54	3
22	3	3	2	4	4	4	20	4	5	3	4	4	16	4	3	4	2	9	3	3	4	7	4	5	3	3	11	4	63	4
23	2	3	3	3	4	4	19	3	4	2	4	3	13	3	3	3	3	9	3	3	4	7	4	4	3	4	11	4	59	3
24	3	2	3	4	3	4	19	3	5	2	3	4	14	4	3	3	3	9	3	4	3	7	4	3	2	3	8	3	57	3
25	4	2	2	4	4	4	20	4	5	2	3	4	14	4	3	3	3	9	3	3	3	6	3	3	3	2	8	3	57	3
26	2	3	2	4	3	3	17	3	4	3	4	2	13	3	2	4	3	9	3	4	3	7	4	4	3	4	11	4	57	3
27	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	12	3	2	3	2	7	2	3	3	6	3	3	2	3	8	3	51	3
28	3	4	3	3	3	3	19	3	3	2	4	4	13	3	3	3	3	9	3	3	4	7	4	4	2	2	8	3	56	3
29	3	2	4	4	3	4	20	4	3	3	3	4	13	3	3	4	3	10	4	3	4	7	4	4	3	2	9	3	59	3
30	4	3	3	3	4	3	20	4	4	2	4	4	14	4	2	3	3	8	3	4	4	8	5	4	2	3	9	3	59	3
31	2	2	3	3	3	3	16	3	3	3	3	4	13	3	2	3	2	7	2	3	4	7	4	5	2	3	10	4	53	3

Nota. Datos obtenidos de la variable Satisfacción Laboral.

Anexo 6: Base de datos de la variable Compromiso Organizacional

DIMENSIONES Nº PREGUNTAS Nº ENCUESTADO	AFECTIVO								CONTINUIDAD				NORMATIVIDAD							V2		
	1	2	3	4	5		7	SU M A D1	TO TA L D1	8	9	10	SU M A D 3	TOTAL D3	11	12	13	I 14	SUMA D3	TOTAL	SUMA V2	TOTAL,
1	5	3	3	3	3	5	5	27	4	5	5	5	15	5	3	4	3	4	14	4	56	4
2	5	4	3	3	3	5	5	28	4	5	5	5	15	5	3	3	3	3	12	3	55	4
3	4	3	4	3	4	4	4	26	4	4	4	4	12	4	4	4	4	4	16	4	54	4
4	5	3	4	4	4	4	3	27	4	3	4	5	12	4	3	3	4	3	13	3	52	4
5	4	3	5	3	3	4	3	25	4	2	3	3	8	3	2	4	3	3	12	3	45	3
6	5	3	3	4	3	4	4	26	4	5	5	5	15	5	3	4	3	3	13	3	54	4
7	3	5	3	5	3	3	3	25	4	4	4	4	12	4	3	4	2	3	12	3	49	4
8	5	3	5	3	4	5	4	29	5	4	4	4	12	4	4	3	3	4	14	4	55	4
9	4	3	5	3	5	5	5	30	5	5	5	5	15	5	4	3	4	4	15	4	60	5
10	3	3	3	3	4	3	3	22	3	4	4	3	11	4	3	4	3	3	13	3	46	3
11	3	5	4	3	3	3	3	24	4	3	4	4	11	4	3	4	3	3	13	3	48	4
12	3	4	3	5	4	3	3	25	4	2	3	3	8	3	3	4	3	3	13	3	46	3
13	5	4	3	3	3	5	5	28	4	5	5	5	15	5	4	3	4	4	15	4	58	4
14	3	4	3	3	3	3	4	23	3	4	3	3	10	4	3	3	3	3	12	3	45	3
15	3	4	3	3	4	3	5	25	4	4	4	3	11	4	3	3	3	3	12	3	48	4
16	3	4	3	4	3	3	3	23	3	2	3	2	7	2	3	3	3	3	12	3	42	3
17	5	5	4	3	3	5	5	30	5	3	4	5	12	4	3	5	3	3	14	4	56	4

18	4	4	4	4	3	5	5	29	5	3	2	3	8	3	4	4	4	3	15	4	52	4
19	3	5	3	4	4	4	5	28	4	3	4	5	12	4	4	4	3	3	14	4	54	4
20	4	4	4	4	3	3	4	26	4	3	3	3	9	3	4	4	4	4	16	4	51	4
21	4	3	3	5	4	4	3	26	4	4	4	4	12	4	3	4	4	4	15	4	53	4
22	4	4	4	3	4	3	4	26	4	3	4	5	12	4	3	4	4	4	15	4	53	4
23	5	4	5	4	5	5	3	31	5	4	4	4	12	4	3	5	4	4	16	4	59	5
24	5	4	4	3	3	5	4	28	4	4	5	5	14	5	2	4	3	4	13	3	55	4
25	5	5	4	3	4	4	4	29	5	5	5	5	15	5	2	4	4	4	14	4	58	4
26	4	4	4	3	3	5	4	27	4	5	5	5	15	5	3	4	3	4	14	4	56	4
27	3	5	4	4	3	3	3	25	4	4	3	3	10	4	3	3	3	3	12	3	47	3
28	3	3	3	5	4	3	4	25	4	3	4	4	11	4	4	3	4	3	14	4	50	4
29	4	3	3	4	3	5	5	27	4	3	4	5	12	4	4	4	3	4	15	4	54	4
30	4	4	4	3	4	4	5	28	4	4	4	4	12	4	3	3	4	4	14	4	54	4
31	4	5	4	4	4	3	4	28	4	3	3	3	9	3	3	3	3	3	12	3	49	4

Nota. Datos obtenidos de la variable Compromiso Organizacional.

Anexo 7. Reporte de Confiabilidad (Cronbach)

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA DE SATISFACCION LABORAL

ENCUESTADOS	P 1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
1	3	5	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	64
2	1	4	3	3	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	4	3	5	59
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	62
4	1	5	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	2	2	3	3	3	4	56
5	4	4	4	5	4	5	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	4	69
6	3	4	5	3	5	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	5	61
7	4	5	3	5	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	5	69
8	3	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	5	5	4	67
9	1	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	5	52
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	68
Total	1.4 1	0.5 6	0.6 5	0.8 1	0.4 1	0.1 6	0.1 6	0.2 5	0.2 1	0.2 5	0.2 5	0.2 5	0.2 4	0.2 4	0.3 6	0.2 9	0.6 1	0.2 4	30.41

Nota. Confiabilidad de la primera variable.

K	18
suma varianz as indep.	7.35
Varianza total	30.41
alfa	0.80

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

K : El número de ítems
 Si^2: Sumatoria de Varianzas de los Items
 ST^2 : Varianza de la suma de los Items
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El presente cálculo corresponde al instrumento de la primera variable que consta con 18 preguntas, con una muestra de 10 docentes para la prueba piloto, en la cual se tuvo como Alfa de Cronbach de 0.80, lo que deduce que el instrumento es confiable con un nivel bueno según la escala de Likert de 1 al 5 con las

CONFIABILIDAD DE LA ENCUESTA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

ENCUESTA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	5	42
2	3	2	4	3	3	1	3	3	3	3	5	3	3	4	43
3	5	1	3	5	4	3	3	4	3	2	5	4	5	4	51
4	4	2	3	2	5	5	5	5	2	2	4	4	4	5	52
5	5	3	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	60
6	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	5	4	3	4	48
7	3	3	4	2	3	5	4	4	4	3	4	4	5	4	52
8	5	3	5	4	4	5	5	5	3	3	5	3	5	5	60
9	3	1	4	3	3	5	3	3	4	3	5	3	5	4	49
10	4	3	2	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	57
	0.7 6	0.5 6	0.6 4	0.7 6	0.6 4	1.6 9	0.7 6	0.6 1	0. 4	1.0 1	0.21	0.5 6	0.8 1	0.2 5	35.6 4

Nota. Confiabilidad de la segunda variable.

K	14
suma varianzas indep.	9.66
Varianza total	35.6 4
alfa	0.79

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

K : El número de ítems
 Si²: Sumatoria de Varianzas de los Items
 ST² : Varianza de la suma de los Items
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

El presente cálculo corresponde al instrumento de la segunda variable que consta con 12 preguntas, con una muestra de 10 docentes para la prueba piloto, en la cual se tuvo como Alfa de Cronbach de 0.79, lo que deduce que el instrumento es confiable con un nivel aceptable según la escala de Likert de 1 al 5 con las categorías "Siempre", "Casi siempre", "A veces", "Casi nunca" y "Nunca" el orden es indistinto.

Anexo 8: Validez de los expertos

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar si existe Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

OBJETIVO: Analizar si existe Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

DIRIGIDO A: Egresados de la carrera de Administración de universidad privada de Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buen o X	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: OLIVOS JIMENEZ LUIS MARCELO GRADO

ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

MG/DR: Mg. Olivos Jiménez Luis Marcelo

DNI: 41769054

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar si existe Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

OBJETIVO: Analizar si existe Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

DIRIGIDO A: Egresados de la carrera de Administración de universidad privada de Nuevo Chimbote. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: OLIVOS JIMENEZ LUIS MARCELO GRADO

ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA

MG/DR: Mg. Olivos Jiménez Luis Marcelo

DNI: 41769054

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar si existe Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

OBJETIVO: Analizar si existe Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

DIRIGIDO A: Egresados de la carrera de Administración de universidad privada de Nuevo Chimbote. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL GRADO

ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

MG/DR: Mg. Cancharí Preciado Miguel Ángel

DNI: 46105455

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar si existe Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

OBJETIVO: Analizar si existe Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

DIRIGIDO A: Egresados de la carrera de Administración de universidad privada de Nuevo Chimbote.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		X		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: CANCHARÍ PRECIADO MIGUEL ANGEL GRADO

ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



MG/DR: Mg. Cancharí Preciado

DNI: 46105455

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar si existe Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

OBJETIVO: Analizar si existe Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

DIRIGIDO A: Egresados de la carrera de Administración de universidad privada de Nuevo Chimbote. VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Edinson Miguel Chacón Arenas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR :



MG: Edinson Miguel Chacón Arenas

DNI: 25573328

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para analizar si existe Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

OBJETIVO: Analizar si existe Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

DIRIGIDO A: Egresados de la carrera de Administración de universidad privada de Nuevo Chimbote. VALORACIÓN DEL

INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			X	

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Edinson Miguel Chacón Arenas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR Magister :



MG: Edinson Miguel Chacón Arenas

DNI: 25573328

Anexo 9. Reporte de originalidad de Turnitin

VERIF CONDOR-HUATAY			
INFORME DE ORIGINALIDAD			
19%	18%	6%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
FUENTES PRIMARIAS			
1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante		7%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet		6%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet		3%
4	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet		1%
5	www.agenciaeducacion.cl Fuente de Internet		<1%
6	es.scribd.com Fuente de Internet		<1%
7	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet		<1%

Anexo 10: Evidencias de la Encuesta

docs.google.com/spreadsheets/d/1Qx4HLLH9ytpCBRhILb3VeDbNzJAMxILQtdwUZt1Wc/edit#gid=1049163822

La Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada ...

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda Última modificación hace unos segundos

100% Predetermi... 10 B I U A

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	1. Pese a la crisis actual,	2. ¿Las funciones y resp	3. ¿Usted tiene libertad c	4. ¿Usted se siente satis	5. En su ambiente labora	6. ¿Usted se siente satis	7. ¿Se siente satisfecho	8. ¿Considera u
2	15/09/2020 21:25:06	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
3	15/09/2020 21:37:42	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
4	15/09/2020 22:06:59	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
5	15/09/2020 22:23:50	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
6	16/09/2020 10:06:34	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
7	16/09/2020 11:54:13	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
8	16/09/2020 21:23:56	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
9	22/09/2020 23:26:11	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
10	23/09/2020 16:59:04	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
11	23/09/2020 17:14:59	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
12	23/09/2020 17:15:01	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
13	23/09/2020 17:15:36	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces
14	23/09/2020 17:16:18	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
15	23/09/2020 17:35:24	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
16	23/09/2020 17:36:01	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
17	23/09/2020 17:45:23	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
18	23/09/2020 18:28:43	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
19	23/09/2020 18:30:25	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	23/09/2020 18:32:18	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
21	23/09/2020 18:34:37	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
22	23/09/2020 18:39:10	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
23	23/09/2020 18:43:28	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
24	23/09/2020 19:00:44	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
25	23/09/2020 19:04:04	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
26	23/09/2020 19:13:44	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
27	23/09/2020 19:16:52	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
28	23/09/2020 19:25:19	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
29	23/09/2020 19:27:29	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
30	23/09/2020 19:27:30	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
31	23/09/2020 19:29:29	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
32	23/09/2020 19:30:25	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces

Respuestas de formulario 1

docs.google.com/spreadsheets/d/1Qx4HLLH9ytpCBRhILb3VeDbNzJAMxILQtdwUZt1Wc/edit#gid=1049163822

La Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada ...

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda Última modificación hace unos segundos

100% Predetermi... 10 B I U A

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
1	Marca temporal	1. Pese a la crisis actual,	2. ¿Las funciones y resp	3. ¿Usted tiene libertad c	4. ¿Usted se siente satis	5. En su ambiente labora	6. ¿Usted se siente satis	7. ¿Se siente satisfecho	8. ¿Considera u
15	23/09/2020 17:35:24	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
16	23/09/2020 17:36:01	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces
17	23/09/2020 17:45:23	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
18	23/09/2020 18:28:43	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
19	23/09/2020 18:30:25	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
20	23/09/2020 18:32:18	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
21	23/09/2020 18:34:37	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
22	23/09/2020 18:39:10	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre
23	23/09/2020 18:43:28	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
24	23/09/2020 19:00:44	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre
25	23/09/2020 19:04:04	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
26	23/09/2020 19:13:44	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre
27	23/09/2020 19:16:52	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
28	23/09/2020 19:25:19	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
29	23/09/2020 19:27:29	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
30	23/09/2020 19:27:30	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre
31	23/09/2020 19:29:29	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre
32	23/09/2020 19:30:25	Casi nunca	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces

Respuestas de formulario 1

Anexo 11. Resultados de Indicadores de Satisfacción Laboral

Tabla 1

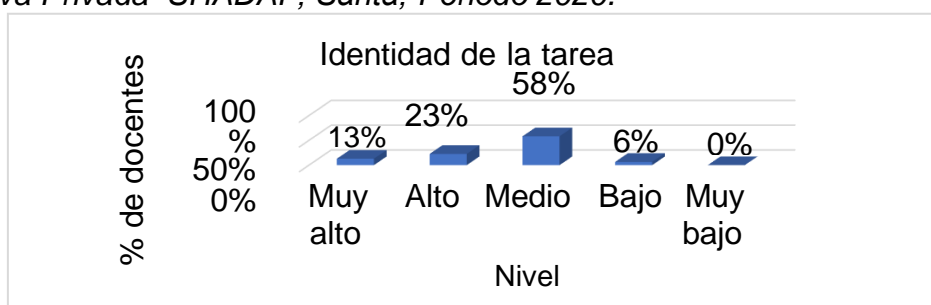
Nivel del indicador identidad de la tarea de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	4	13%
Alto	7	23%
Medio	18	58%
Bajo	2	6%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 12

Nivel del indicador identidad de la tarea de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de identidad de tarea de los docentes de la Institución. Fuente: Tabla 16

Interpretación

En la tabla 16 y figura 12, se puede observar que el 58% de los docentes consideraron que el indicador identidad de la tarea se encuentra en un nivel medio, y el 6% de ellos manifestaron que dicho indicador se encuentra en un nivel bajo, donde hace referencia que una parte de los docentes se sienten insatisfechos con la identidad de la tarea por posibles dificultades de laborar de manera online durante la crisis del Covid-19.

Tabla 2

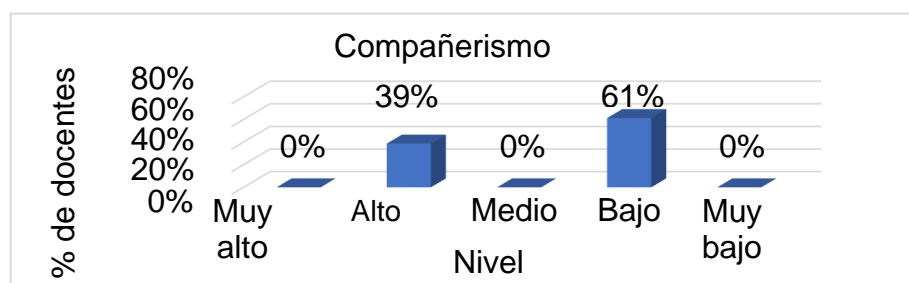
Nivel del indicador compañerismo de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	0	0%
Alto	12	39%
Medio	0	0%
Bajo	19	61%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 13

Nivel del indicador compañerismo de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de compañerismo de los docentes de la Institución. Fuente: Tabla 17

Interpretación

En la tabla 17 y figura 13, se puede observar que el 61% de los docentes consideraron que el indicador compañerismo se encuentra en un nivel bajo, y en contraste el 39% de ellos manifestaron que dicho indicador se encuentra en un nivel alto, donde se puede demostrar que en su mayoría de los docentes ha tenido un menor vínculo con sus colegas ya que su comunicación se da de manera virtual a causa del Covid-19.

Anexo 12. Resultados de Indicadores de Compromiso Organizacional

Tabla 3

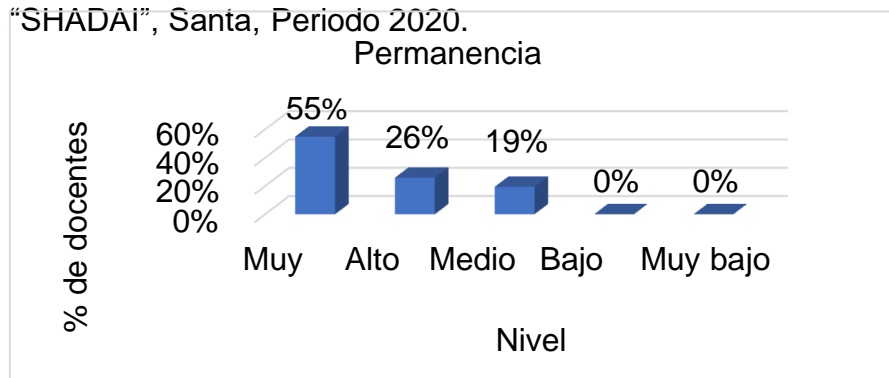
Nivel del indicador permanencia de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	17	55%
Alto	8	26%
Medio	6	19%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Figura 14

Nivel del indicador permanencia de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de permanencia de los docentes de la Institución. Fuente: Tabla 18,

Interpretación

En la tabla 18 y figura 14, se puede observar que el 55% de los docentes consideraron que el indicador permanencia se encuentra en un nivel muy alto y el 19% de ellos manifestaron que dicho indicador se encuentra en un nivel medio, donde se puede demostrar que en su mayoría los docentes han tenido que demostrar un fuerte compromiso con la institución para lograr permanecer en su ambiente laboral por el temor de ser despedido a causa del Covid-19.

Tabla 4

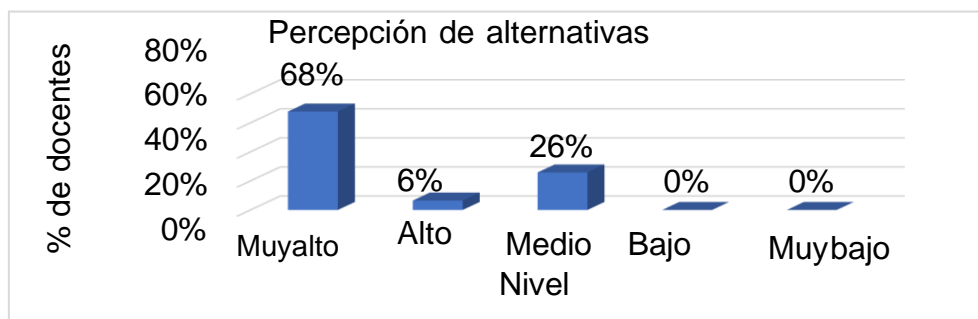
Nivel del indicador percepción de alternativas de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	21	68%
Alto	2	6%
Medio	8	26%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020

Figura 15

Nivel del indicador percepción de alternativas de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de percepción de alternativa de los docentes de la Institución. Fuente: Tabla 19.

Interpretación

En la tabla 19 y figura 15, se puede observar que el 68% de los docentes consideraron que el indicador percepción de alterativas se encuentra en un nivel muy alto y el 6% de ellos manifestaron que dicho indicador se encuentra en un nivel alto, donde se puede deducir que en su mayoría los docentes han tenido nuevas percepciones de alternativas laborales sin embargo se han mantenido en su puesto de trabajo.

Tabla 5

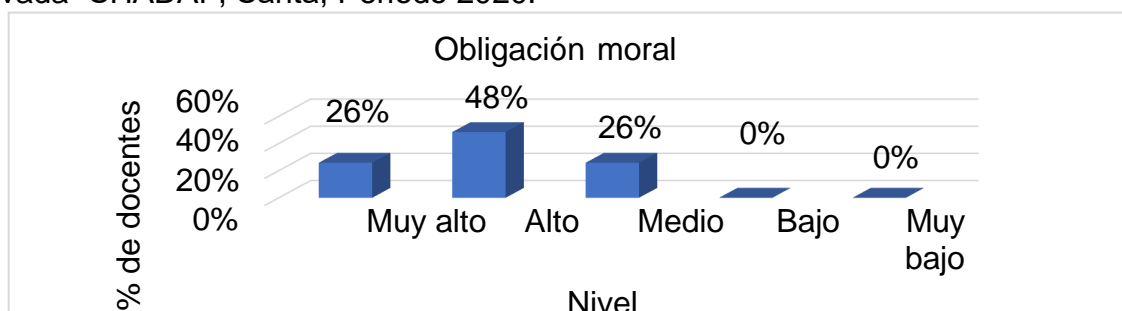
Nivel del indicador obligación moral de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.

Nivel	Docentes encuestados	
	N°	%
Muy alto	8	26%
Alto	15	48%
Medio	8	26%
Bajo	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	31	100%

Nota. Datos obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020

Figura 16

Nivel del indicador obligación moral de los docentes de la Institución Educativa Privada "SHADAI", Santa, Periodo 2020.



Nota. La figura muestra los niveles de obligación moral de los docentes de la Institución. Fuente: Tabla 20.

Interpretación

En la tabla 20 y figura 16, se puede observar que el 48% de los docentes consideraron que el indicador obligación moral se encuentra en un nivel alto y el 26% de ellos manifestaron que dicho indicador se encuentra en un nivel muy alto, donde se puede evidenciar que su compromiso de los docentes que laboran es por la obligación moral que le tiene a la institución privada "SHADAI".