



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Satisfacción Laboral y Compromiso en Docentes de Educación  
Básica en la Ciudad de Huaraz 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

**AUTOR:**

Salas Alva Seydy Maritsa ([ORCID: 0000 – 000 – 82388827](https://orcid.org/0000-0008-8238-8827))

**ASESOR:**

Mg. Velarde Camaqui Davis ([ORCID: 0000 – 0001 – 9064 – 7104](https://orcid.org/0000-0001-9064-7104))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A mi amada madre; Margarita Alva Yanac, por su sacrificio y esfuerzo.

A mi amado padre; Dimas Poma Dextre, por aceptarme en su vida.

A mis amados hermanos; Erick, Rodrigo, Kevin y mi pequeño Nicolás.

A todos mis docentes y amistades por haber contribuido con sus conocimientos y hacer este sueño realidad.

Gracias a todos.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo. Así como también a los diferentes docentes que me brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco también a mi asesor Mg. Velarde Camaqui Davis, por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico durante todo el desarrollo de la tesis.

A mis compañeros y amistades por su apoyo moral.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y Diseño de Investigación	12
3.2 Variables y Operacionalización	13
3.3 Población, Muestra, Muestreo	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de Análisis de Datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	36

## Índice de Tablas

Tabla 1. Matriz de evaluación de la variable Satisfacción laboral	17
Tabla 2. Matriz de evaluación de la variable Compromiso docente	18
Tabla 3. Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso docente	19
Tabla 4. Correlación entre la satisfacción laboral y la participación	20
Tabla 5. Correlación entre la satisfacción laboral y la interacción	21
Tabla 6. Correlación entre, la satisfacción laboral y la identificación	22
Tabla 7. Correlación entre la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia	23
Tabla 8. Correlación entre la satisfacción laboral y la lealtad	24

## Resumen

La investigación busco determinar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso en docentes de Educación Básica en la ciudad de Huaraz 2020. La metodología fue de tipo básica, cuantitativa, diseño no experimental, transversal-correlacional. Con muestra de 273 docentes. La técnica fue la Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente y Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios. Los resultados evidenciaron que existe relación entre satisfacción laboral y el compromiso en docentes, con una correlación de Spearman = (0,788); también existe relación entre satisfacción laboral y participación, con una correlación Spearman = (0.826), asimismo, existe relación entre satisfacción laboral e interacción, con una correlación Spearman = (0,822), además existe relación entre satisfacción laboral e identificación, con una correlación Spearman = (0,633), también existe relación entre satisfacción laboral y el sentido de pertenencia, con una correlación Spearman = (0,712) y finalmente existe relación entre satisfacción laboral y lealtad, con una correlación Spearman = (0,786). En conclusión en la investigación existe relación entre las dos variables y dimensiones que son claves para el ejercicio laboral del docente en este nivel educativo, lo que requiere tomar acciones para mantener y mejor tales hallazgos.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, compromiso docente, desempeño, motivación.

## Abstract

The research sought to determine the relationship between job satisfaction and commitment in basic education teachers in the city of Huaraz-2020. The methodology was basic, quantitative, non-experimental, cross-sectional-correlational design. With a sample of 273 teachers. The technique used was the Multidimensional Scale of Teachers' Job Satisfaction and the Scale of the Degree of Commitment of University Employees. The results showed that there is a relationship between job satisfaction and commitment in teachers, with a Spearman correlation = (0.788); there is also a relationship between job satisfaction and participation, with a Spearman correlation = (0.826), there is also a relationship between job satisfaction and interaction, with a Spearman correlation = (0.822), there is also a relationship between job satisfaction and identification, with a Spearman correlation = (0.633), there is also a relationship between job satisfaction and sense of belonging, with a Spearman correlation = (0.712) and finally there is a relationship between job satisfaction and loyalty, with a Spearman correlation = (0.786). In conclusion, in the research there is a relationship between the two variables and dimensions that are key to the work of teachers at this educational level, which requires taking action to maintain and improve these findings.

**Key words:** Job satisfaction, teacher commitment, performance, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Los avances que el mundo está experimentando de cerca en este milenio, han traído nuevos enfoques emergentes en el contexto educativo, que promueven cambios en el ejercicio del quehacer cotidiano del accionar docente, así lo ha evidenciado (Organización de Naciones Unidas, 2015, p.15) en los objetivos del milenio de la Agenda 2030, focalizados en asegurar en la medida de las posibilidades y oportunidades con acceso a todos a un sistema educativo con altos estándares de calidad, que disponga de profesionales docentes calificados, contemplando además programas de perfeccionamiento para formación continua.

En tal sentido, se entiende que, todas estas transformaciones miden el compromiso y responsabilidad de los docentes como capital intelectual dinamizador de los sistemas educativos con dimensiones globales, que deben ser capaces de adaptar las competencias, habilidades y destrezas a los cambios que exige el ejercicio de la enseñanza.

Conviene señalar algunos resultados logrados recientemente por Taddei, et al. (2019), quienes manifiestan que, en la praxis diaria del quehacer cotidiano de los docentes, habitualmente se observan un conjunto de factores que se traducen en estrés, los cuales modifican el comportamiento del docente, a tal punto de desmotivarlo dentro de las labores académicas.

En el ámbito regional Pocco (2018), que, en Latinoamérica para lograr el desarrollo del objetivo, es fundamental una verdadera reforma en los sistemas educativos centrados en el trabajo de los docentes, evidenciándose falta de responsabilidad, donde la tipificación como profesional hace que la práctica académica no se encuentre a la altura de las exigencias.

En lo concerniente al Perú, a partir de un informe del Ministerio de Educación del Perú (2017), evidencian las sistemáticas reformas por las cuales atraviesa el sistema educativo, lo que demanda que los docentes deben mantener en constantes adaptaciones y adecuaciones a las transformaciones curriculares, procedimentales y demás aspectos sobre la enseñanza, originando situaciones de angustia, inseguridad, insatisfacción y sobre todo desmotivación en el ejercicio de la profesión. Además, señalan serios cuestionamientos relativos con debilidades en



la formación profesional, la responsabilidad, procesos de enseñanza y aprendizaje, lo que deriva en una percepción negativa de la calidad, desempeño, baja valoración y reconocimiento.

De allí, el componente conductual, motivacional, psicológico y sociológico que se debe abordar para referir los factores que están influenciado en el desempeño de los docentes de la ciudad de Huaraz, como una entidad territorial que no escapa a la situación que se ha contextualizado, en tanto y cuanto los educadores forman parte integral del sistema educativo nacional, no son un recurso aislado, son un capital esencial para el funcionamiento del sistema en sí, que requiere atención desde diversos campos: económico, social, motivacional, insumos, herramientas, infraestructuras, equipos, etc., necesarios para desarrollar las actividades pedagógicas en las aulas de clases. Conforme a la problemática de investigación, surgen las siguientes interrogantes que permitirán orientar los elementos que influyen, por medio de ¿qué relación tiene la satisfacción laboral y el compromiso en docentes de Educación Básica en la ciudad de Huaraz 2020?

En tal sentido, la justificación teórica de la importancia de investigar la satisfacción laboral y el compromiso de los docentes de educación básica, se basó en la idea de que muchos educadores no se sienten satisfechos y por lo tanto no mantienen una identificación con las instituciones donde laboran, repercutiendo así la falta de aprendizaje en los estudiantes, por ello se analizaron diferentes investigaciones, tesis, aportes científicos y entre otros para analizar las variables mencionados. A razón de la justificación practica la presente investigación no mostro una acción directa a solucionar el problema, tan solo se enfatiza en incrementar aportes al conocimiento de las variables en mención para un uso posterior, en el aspecto metodológico se aplicó el cuestionario como instrumento, las cuales se procesaron y analizaron mediante un programa estadístico, llegando así a plasmar los resultados que ayudaran a futuras investigaciones.

Por lo tanto, se establece el objetivo general: Determinar la relación entre satisfacción laboral y el compromiso en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020.

Por lo cual los objetivos específicos son: 1. Establecer el grado de la Satisfacción laboral; 2. Establecer el nivel del Compromiso docente; 3. Establecer

la relación entre la satisfacción laboral y la participación; 4. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la interacción; 5. Describir la relación entre, la satisfacción laboral y la identificación; 6. Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia; y, 7. Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la lealtad en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020.

De igual manera, se definió la hipótesis como parte de las actividades de investigación que se requiere comprobar para darle mayor validez científica, donde la hipótesis general es: existe relación entre satisfacción laboral y compromiso en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020.

Mientras las hipótesis específicas son: 1. Existe relación entre satisfacción laboral y participación. 2. Existe relación entre satisfacción laboral y la interacción. 3. Existe relación entre satisfacción laboral y la identificación. 4. Existe relación entre satisfacción laboral y el sentido de pertenencia, 5. Existe relación entre satisfacción laboral y lealtad.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Tomás et al. (2019), en un estudio sobre “Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Sustentado en la República Dominicana, publicado en la Revista Colombiana de Psicología 2019”, cuyo objetivo es explorar un piloto integrador y dilucidador de la satisfacción laboral de un modelo representativo de los instructores en la República Dominicana. La metodología para dar respuesta a la problemática se fundamentó en un prototipo de ecuaciones estructurales que determinó la influencia negativa de Burnout y Engagement en la satisfacción laboral. La muestra estuvo representada por 978 educadores sin estudios superiores de la República Dominicana. Los resultados demostraron que los instructores reflejan un promedio de 12.7 años (de=8.6) laborando en el minerd, y un promedio de 9.7 (de=7.7) años en el puesto. A razón del nivel formativo, el 0.9% cuentan con estudios superiores, el 9.4% docentes estándar, el 72.3% licenciados o titulados, técnicos había un 8.4%, un 8.7% contaban con una maestría y un 0.2% eran doctores. Se concluyó que se deben replantear planes educativos que promuevan la motivación del gremio, además como parte de las capacidades estatales en materia educativa, se pueden establecer un conjunto de acciones centradas en elevar la satisfacción laboral de los docentes, que propicie el mejor desarrollo posible de la profesión.

Para Sagredo (2019), en su estudio “Relación entre Gestión Directiva, Satisfacción, Motivación y Compromiso Docente en Educación de Adultos”, la cual estuvo presentada en México y editada en la Revista Innovación Educativa. El objetivo estuvo centrado en conocer la relación que puede existir entre la administración directiva, el deleite, la responsabilidad y la incitación educativa de los centros educacionales para mayores. La metodología respondió a un estudio correlacional, a partir de un diseño no experimental y transversal. Integrado una muestra de 59 individuos. Los resultados determinaron una correlación positiva y significativa, ante lo cual logró concluir que la gerencia educativa debe cumplir un rol determinante que permita el desarrollo de un clima organizacional y una comunicación efectiva apropiada en el espacio de trabajo.

Cernas et al. (2018), su trabajo de “satisfacción laboral y compromiso organizacional: ensayo de simetría de cotejo entre México y Estados Unidos”, presentada en México y publicada en la Revista Contaduría y Administración 2018. El objetivo fue estudiar la simetría de cotejo de un grado de satisfacción laboral y de un compromiso organizacional entre la sapiencia azteca y la norteamericana. La metodología de investigación fue cuantitativa, con diseño de carácter no experimental, cuya muestra la integraron 583 educandos de maestría con práctica laboral. A modo de conclusión, indicaron que las escalas analizadas evidenciaron que existen disimilitudes significativas entre los países estudiados.

Noboa et al. (2019), en un estudio titulado: “Relación del Clima Organizacional con la Satisfacción Laboral en una Empresa del Sector de la Edificación, en Ecuador”. Publicado en la Revista científica Eco ciencia, año 2018. El objetivo de focalizó en enjuiciar cómo se vincula el ambiente organizacional y la satisfacción laboral en una entidad ecuatoriana del sector mobiliaria. La metodología se ubicó en una investigación cuantitativa a través de un estudio correlacional. El resultado evidencio que preexiste una relación favorable entre los factores ambiente organizacional y satisfacción laboral, donde las dimensiones recompensa y liderazgo son muy favorables para los empleados. Se ultimó mencionando que existe una relación de dependencia. Entre las variables, ante lo cual la empresa debe propiciar el ambiente adecuado para que sus trabajadores mantengan un clima de confort que se refleje en su desempeño.

Montoya et al. (2017), en un estudio titulado: “Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Presentada en Chile”, para la revista Scielo Cienc Trab abril 2017. El objetivo principal estuvo encauzado a calcular la relación entre santidad gremial y clima organizacional de educadores y funcionarios. La metodología utilizada fue la orientación cuantitativa, apoyada en una investigación de tipo correlacional. La muestra la integraron 166 trabajadores. Los resultados arrojaron que un 95% de los educadores y el 90,6% de los funcionarios opinaron estar conformes laboralmente, por lo que se concluyó que el clima organizacional debe planificarse desde altos estándares de implementación y aceptación.

Mientras a nivel nacional, Quispe y Paucar (2020), en un estudio que lleva por título: “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de docentes en una Universidad Pública de Perú”. Editado en el diario Apuntes Universitarios octubre-diciembre 2020. El objetivo fue evaluar la afinidad entre satisfacción laboral y tratado organizacional de magistrados de una facultad pública en el Perú. La metodología fue de carácter mixto, es decir, el enfoque cuantitativo y cualitativo, a partir de un diseño explicativo secuencial. La muestra fue intencional integrada por 114 docentes. Los resultados encontraron que los trabajadores que mayor índice de satisfacción presentaban tenían mayor posibilidad de adquirir un compromiso organizacional. Como parte de las conclusiones, se determinó que hay una relación significativa y favorable entre las variables satisfacción laboral y el compromiso organizacional; adicionalmente la falta de motivación que persiste en conjunto con el descuido por los factores higiénicos, los cuales son componentes que derivan en insatisfacción laboral, debilidades en el valor de compromiso.

Paz et al. (2020), en un estudio sobre: “Endomarketing, Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Colaboradores de una Asociación Educativa”, presentado en Perú, en la Revista digital Apuntes Universitarios 2020. El objetivo estuvo centrado en evaluar la afinidad entre el Endomarketing, el convenio organizacional y la satisfacción sindical. La muestra fue no probabilística conformada por 125 participantes. Los resultados arrojaron una relación positiva con un (P-valor = 0.000). Concluyeron que el Endomarketing es un punto clave para el óptimo desarrollo en el compromiso y la satisfacción laboral. Lo que permitió concluir que en la medida que se empleen más prácticas de Endomarketing, en esa misma medida se fortalecerá el compromiso con el centro de formación académico y mayor será los niveles de satisfacción en los empleados.

Estrada y Gallegos (2020), en una investigación de: “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Docentes de la Amazonia Peruana”. Editado en Perú, Revista Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2021. El objetivo se orientó a sentenciar la afinidad entre la satisfacción laboral y el pacto organizacional en los educandos de instrucción básica regular de la Amazonía peruana. Con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de tipo correlacional. Integrados con una muestra de 185 educadores. Los resultados

indican que 42% de los instructores exhiben un nivel de satisfacción laboral medio, lo que requiere un eficiente clima organizacional y comunicación asertiva que propicien en sentido de pertenencia para el desempeño laboral. Las conclusiones determinan que cuando los docentes estén más a gusto y satisfechos con los contextos laborales, se fortalece el nivel de responsabilidad e identidad con la institución donde se desempeña.

Bendezú (2020), en una investigación titulada: “Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de una Institución Educativa Privada”, publicada en Perú para la Revista Investigación Valdizana, año 2020. Donde el objetivo fue determinar la correlación entre la gestión de la aptitud humana y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Institución Educativa Privada “Mave School”, San Juan de Lurigancho, Lima, 2019. El método de análisis fue cuantitativo, una investigación correlacional de nivel descriptivo. La muestra fue de 18 docentes y 06 administrativos. Se demostró que la satisfacción laboral de los docentes estuvo supeditada al desarrollo de gestión de talento humano desde todas sus dimensiones, concluyendo que existió una correlación significativa y alcanzó un nivel de 0.892 que pertenece a un nivel de correlación alta.

Holguín y Camarena (2019), en una investigación sobre “Satisfacción Laboral del Personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019”, publicada en Perú, en la Revista Horiz Med en el 2020. El objetivo fue asemejar el nivel de satisfacción laboral del personal del Servicio de Nefrología del Hospital. La metodología utilizada fue cuantitativa, a través de un estudio analítico. La muestra la representaron 76 trabajadores. Los resultados evidenciaron una complacencia laboral alta, mientras que el 28% es un nivel intermedio. Se consideraron que el tiempo de servicio influye en el confort profesional. El 48% de los sujetos se situó en un parámetro medio del factor de complacencia; además, uno de cada cuatro colaboradores presentó un nivel bajo de satisfacción.

Como parte de los referentes teóricos, en cuanto a la *variable satisfacción*

Anaya y Suarez (2007), definieron a la satisfacción laboral como una fase de afección auténtica, donde refleja una respuesta efectiva y afectiva al cometido. También se refiere a que como las personas se sienten en su obligatoriedad, el

cargo en que a un individuo le guste su cometido, se sienta satisfecho y agradado para madurar como individuo y profesional. (P: 218)

Hanoun (2011), se trata de la actitud y se diferencia primordialmente de la motivación diferenciándose en que ésta última se describe como las habilidades de conducta, en otras palabras, a la variedad y elección de conducta, del mismo estilo que su energía e ímpetu, luego que la satisfacción se enfoca en las entrañas afectivos figura al deber y a las derivaciones de recursos que proceden de él.

La satisfacción laboral tiene las siguientes dimensiones según Barraza y Ortega (2009), están compuesta por: relaciones interpersonales, desempeño docente, factores organizacionales, valoración del trabajo ejecutado, niveles de participación, condiciones laborales, el espacio físico y quienes forman parte del directorio.

Calle (2013) Relaciones interpersonales son parte de las relaciones sociales que se generan entre dos o más individuos, a través de la socialización de ideas, pensamientos, conocimientos y demás puntos de vistas sobre una temática en particular, que se genera como consecuencia de los flujos de comunicación que existen en un ambiente. Estas comprenden las relaciones con el equipo directivo, los otros docentes que integran la plantilla de colaboradores y los estudiantes como la razón de ser.

Ponce (2005), Desempeño docente, en los argumentos de se refiere a la actuación de un profesor de acuerdo con las competencias, habilidades, destrezas y capacidades pedagógicas que emplean dentro de las aulas de clases para facilitar las orientaciones, guiar y valorar los contenidos aplicados dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.

Castillo et al. (2013), Los factores organizacionales son un conjunto de elementos que se generando dentro de una organización, los cuales se orientan hacia obtener información de los elementos que tienen énfasis en el ambiente laboral y, por ende, influyen en la materialización de los objetivos y metas, a partir de tomas de decisiones acertadas. Todos estos buscan regir las conductas y acciones de los colaboradores en las instituciones educativas, conformadas por el equipo de docentes y todos los integrantes.

Rodríguez (2016), valoración del trabajo desarrollo, está referido a las funciones, actividades y tareas que ejecuta un colaborador dentro de la organización, y que tiene una relevancia en los procesos y procedimientos, este como método busca mediar la eficacia, eficiencia y efectividad en términos cualitativo y cualitativo sobre el desempeño logrado.

Barrientos (2005), participación trae consigo la circunspección de cubrir las expectativas no materiales, así como la prisa de incorporarse en las decisiones que afectan a la vida constante. La perentoriedad de intervención o de ser parte de su propio desarrollo es una de las necesidades no materiales que se deben elegir como condición y resultante de un proceso de evolución encauzado a elevar la eficacia de vivencia de una población.

Respecto a las condiciones laborales, según Chiavenato, (2007) habla sobre que “Las condiciones laborales son las situaciones físicas en las que los empleados y/o trabajadores se encuentra ocupando un puesto en alguna organización. Es el ambiente material que rodea al colaborador mientras desempeña una ocupación” (p. 334)

Letcaldas (2020), la parte física de las instituciones es de antelación para el adecuado aprendizaje del estudiante y demás instituciones educativas. La entidad se debe determinar diseñado con buenas ideas de mejoramiento de planta física, se considera la cimentación y un magnífico sostenimiento de los espacios formativos, culturales y recreativos, de igual modo el mejoramiento de los ambientes, adornadas y adaptadas por cada enseñante para inmolar una escena atractivo de trabajo para él y sus estudiantes para la buena educación y la convivencia.

Osorno (2018), el directivo es claramente aceptado por todas las personas que trabajan en un núcleo educativo y por aquellos que desempeñan su tarea sindical en la agencia educativa. Cualquier maestro sabe quiénes son la junta del clan regente de su núcleo o círculo y, desde mientras, no le da quienes forman ese equipo.

Choi y Tang (2009), definen el compromiso docente como “La relación psicológica que tiene implicancias partida en la aptitud como en el proceder de las personas y que les permite voluntariamente llevar a cabo considerables esfuerzos



en pos de beneficiar aquello que es esencia del compromiso". Un maestro responsabilizado con su profesión está voluntariamente suministrar toda su competencia laboral para la adquisición de los conocimientos de los educandos de la institución al que pertenece. Por ende, el tratado maestro es la aptitud que muestra el docente en el recurso de las acciones que conlleva el recurso de educación y aprendizaje de los estudiantes, es decir el cumplir con el proceso de sus funciones de maestro que le impone la sociedad y la ocupación.

Según Pocco (2018), se traduce la demostración de interés generoso en compartir recursos y conocimientos a favor de su práctica; para lo que se integra con la dedicación plena a su tarea, afecto a los objetivos educacionales, y compromiso por sus estudiantes, lleno de profesionalismo.

Compromiso docente tiene las siguientes dimensiones según Grajales, T. (2000) están compuesta por: participación, interacción, identificación, pertenecía y lealtad.

Galindo et al. (2009), La interacción se establece como huella decisiva de la psicología social y se define como la acción recíproca de comportamientos entre individuos al escabullirse, teniendo en cuenta el contexto en el que lo hacen. "El núcleo del estudio es pues la relación entre sistemas de comunicación.

Cuali (2013), La identificación puede referirse a una idea, cuando la conozco y la distingo de otras, por una parte; y por otra puedo identificarme con ella cuando la adopto como propia.

Ramírez (2007), Se denomina pertenencia a la circunstancia de tener un vínculo con alguna cosa o persona hasta tal punto de considerarse en sujeción con ésta. Así, es posible hablar de pertenencia a una nación, a un grupo social, a una familia. Se denomina pertenencia a la situación de poseer un vínculo con algún objeto o individuo hasta tal énfasis de considerarse en unión con ésta. Así, es posible conversar de pertenencia a un estado, a una senda social, a una ascendencia.

En las ideas de Builes et al. (2011) la pertenencia representa un espíritu hacia la institución, que estimula vocación, devoción, compromiso y participación de todos en la comunidad educativa, reforzando lazos de identidad e integración.

Connor (2007), lealtad Hace referencia acciones de comportamiento fundamentado en la honestidad, regularmente la lealtad está asociada a características específicas como la dedicación y responsabilidad.

Robbins y Coulter (2005), El compromiso también envuelve disponer de habilidades para manejar conflictos que se presentan en el seno de las aulas de clases, además de fuera de ella, no solo con los estudiantes, sino también con padres, representantes, colegas de trabajo y demás integrantes de la entidad educativa.

Llanos, H. (2000), Otro aspecto que influye en la satisfacción laboral y el compromiso docente, es la participación que se puede producir a través de una mayor participación en los grupos de trabajo, respecto a la toma de decisiones aumenta la satisfacción e incrementa la productividad.

Rojas (2004), “Se búsqueda un tópico compartido de toma de decisiones entre el profesorado y la audiencia parcial de expertos (...)” (p.30).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y Diseño de Investigación

El tipo de investigación es básica por que se encamino a desarrollar el conocimiento de forma completa de las variables a fin de obtener la comprensión fundamental de la relación de los fenómenos (CONCYTEC, 2019).

El estudio estuvo vinculado con el enfoque cuantitativo de investigación que se desprende la lógica deductiva, donde Hernández, et, al. (2014) manifiestan que es empleada en la valoración de carácter numérico y análisis estadístico como un mecanismo objetivista y verificable sobre el comportamiento de variables, que en este caso busca establecer la relación entre satisfacción laboral y el compromiso en docentes de Educación Básica en la ciudad de Huaraz.

Su diseño es no experimental, por lo que ninguna variable manipulara a la otra por dicho motivo Ávila, (2016) refiere que se conoce a esta investigación como ipso facto ya que se evidencia después de ocurridos los hechos.

Es de corte transversal, Bernal (2006), menciona que dio corte resulta por que los datos de ambas variables de estudio satisfacción laboral y compromiso docente se recolectaron en un solo instante.

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

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

### 3.2 Variables y Operacionalización

#### Satisfacción laboral

**Definición conceptual.** - Es la actitud, y se diferencia primordialmente de la motivación diferenciándose en que ésta última se describe como las habilidades de comportamiento, es decir, al tipo y elección de conducta, del mismo modo que su pujanza e intensidad, mientras que la satisfacción se enfoca en las emociones afables frente al centro de labor y a las derivaciones que proceden de él, Hanoun (2011).

**Definición operacional.** - Es el nivel de complacencia que tienen los docentes de Huaraz el cual será medido mediante un cuestionario de selección múltiple.

**Indicadores.** - Relaciones interpersonales, desempeño docente, factores organizacionales, valoración del trabajo desarrollado, participación, condiciones laborales, ambiente físico y equipo directivo y compromiso docente.

**Escala de medición.** - Ordinal

#### Compromiso docente

**Definición conceptual.** - la demostración de interés generoso en compartir recursos y conocimientos a favor de su práctica; para lo que se integra con la dedicación plena a su tarea, afecto a los objetivos educacionales, y compromiso por sus estudiantes, lleno de profesionalismo Poco (2018).

**Definición operacional.** - El compromiso docente se medirá a través de sus dimensiones participación, interacción, identificación, sentido de pertenencia y lealtad.

**Indicadores.** - participación, interacción, identificación, pertenencia y lealtad.

**Escala de medición.** - Ordinal.

### 3.3 Población, Muestra, Muestreo

**Población:** estuvo establecido por 935 docentes de educación básica del departamento Áncash la UGEL, Provincia Huaraz distrito Huaraz.

**Criterios de inclusión.** - Se envió un correo con las escalas correspondientes a todos los docentes para su participación de manera voluntaria de educación básica que estuvieron laborando en la UGEL de Huaraz.

**Criterios de exclusión.** - algunos docentes se excluyeron de dicha participación de manera voluntaria ya que no se recibió ningún correo con su respuesta.

**Muestra.** - La muestra estuvo establecido por 273 docentes de educación básica de la Ugel de departamento de Áncash, Provincia Huaraz distrito Huaraz, de allí se aplica un muestreo no probabilístico para obtener un número de elementos representativos que se analizan.

Tamayo y Tamayo (2006), define como muestra "el conjunto de operaciones que se ejecutan para analizar la distribución de determinadas representaciones en totalidad de una población, o colectivo partiendo del análisis de una fracción de población estimada"

**Muestreo.** - Fue no probabilístico por conveniencia, porque admite un medio de elección orientado por las particularidades de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalidad; y está formada por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso Hernández, et, al. (2018).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** usada para la obtención de los datos la cual es la encuesta, que de acuerdo con Arias (2012), es "una técnica que procura conseguir información que provea un conjunto o muestra de sometidos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular" (p.72), que permitió pulsar la opinión de los docentes con respecto a la satisfacción laboral y el compromiso en el marco del ejercicio dentro del sistema educativo básico.

**Instrumentos:** Se utilizaron dos cuestionarios con opciones múltiples, que se diseñaron a partir de las características siguiente: El primero, fue la escala multidimensional de satisfacción laboral docente (EMSLD) que desarrolló Barraza y Ortega (2009), orientada fundamentalmente en valorar el

comportamiento de satisfacción laboral del equipo de colaboradores docentes en un centro académico.

La confiabilidad de la encuesta para el estudio de la Satisfacción laboral en Docentes de educación Básica en la ciudad de Huaraz, el resultado del Alfa de Cronbach es 0.949, significando que la confiabilidad es excelente. El valor de la medida de Kaiser-Meyer-Olkin es 0.457, indicando que la relación entre las variables es mediana, significando que se puede aplicar el análisis factorial. Cuenta con 34 ítems, distribuidos en 8 demisiones y 4 alternativas los niveles se establecen en los puntos de corte: Totalmente satisfecho, Algo satisfecho, Algo insatisfecho, Totalmente insatisfecho, esto conlleva luego que se obtengan los datos, que se interprete el nivel de Satisfacción Laboral con el baremo: insatisfacción laboral (34 a 68), poca satisfacción laboral (68 a 102) y satisfacción laboral (102 a 136), Barraza y Ortega (2009).

La segunda variable compromiso docente tubo una Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios (EGCEU) diseñado por Grajales. T, (2000), el resultado del Alfa de Cronbach es 0.961, significando que la confiabilidad es excelente. El valor de la medida de Kaiser-Meyer-Olkin es 0.658, indicando que la relación entre las variables es alta, significando que se puede aplicar el análisis factorial. Cuenta con 25 ítems, distribuidos en 5 demisiones y 5 alternativas los niveles se establecen en los puntos de corte: Totalmente en desacuerdo, medianamente en desacuerdo, no lo tengo definido, medianamente de acuerdo, totalmente de acuerdo, esto conlleva luego que se obtengan los datos, que se interprete el nivel de compromiso docente con el baremo: bajo compromiso docente (25 a 59), compromiso docente medio (59 a 93) y alto compromiso docente (93 a 127), Grajales (2000).

### **3.5 Procedimiento**

Para la compilación de los datos del presente trabajo se realizó lo siguiente: en primera instancia se solicitó el permiso a los funcionarios de la Ugel, para recopilar los datos atravésó de los instrumentos previamente validados los

mismos que fueron aplicados de manera virtual, la recopilación se hizo a todos los educadores de la formación básica de la ciudad de Huaraz, en una semana una vez concluido la aplicación de los instrumentos se procedió a la depuración y organización de los datos en seguida se elaboró una base de Microsoft Excel para su posterior análisis estadístico.

### **3.6 Método de Análisis de Datos**

Con los datos ya obtenidos se realizó el vaciado en el programa Microsoft Excel 2019, así poder construir la matriz de datos, seguidamente se utilizó el programa SPSS, v. 26 para efectuar el procesamiento de datos, los mismos fueron tratados mediante la estadística descriptiva, cuyos resultados se presentan en tablas de frecuencia y porcentajes en relación con los objetivos de la investigación.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio tuvo en cuenta los principios éticos donde se respetaron la dignidad humana para lo cual se tuvo en cuenta el principio de la no maleficencia es respetar su individualidad y no hacer daño a los participantes, el principio de justicia, para lo cual se tuvo en cuenta la igualdad de las personas y de la sociedad, en este sentido, se evitó perjudicar a las personas. La beneficencia se implementó a través de la consideración de no causar daño y de asumir la responsabilidad de los hechos, a través del cuidado de las personas procurando el bienestar, respetando sus derechos y brindado sus beneficios, el principio de autonomía es reconocer los derechos de las personas a su privacidad y auto denominación, Asociación Americana de Psicología (2010).

## IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Matriz de evaluación de la variable Satisfacción laboral*

Variable/dimensión	Evaluación de la puntuación				Puntuación	Evaluación
	Rango puntuación	Insatisfacción laboral	Poca satisfacción laboral	Satisfacción laboral		
V1satisfaccion laboral	De 34 a 136	< 68	De 68 a 102	>102	92.38	Poca satisfacción laboral
D1 Relaciones interpersonales	De 3 a 12	< 6	De 6 a 9	>9	8.29	Poca satisfacción laboral
D2 Desempeño docente	De 5 a 20	< 10	De 10 a 15	>15	13.47	Poca satisfacción laboral
D3 Factores organizacionales	De 5 a 20	< 10	De 10 a 15	>15	13.78	Poca satisfacción laboral
D4 Valoración de trabajo y desarrollo	De 4 a 16	< 8	De 8 a 12	>12	11.09	Poca satisfacción laboral
D5 Participación	De 2 a 8	< 4	De 4 a 6	>6	5..89	Poca satisfacción laboral
D6 Condiciones Laborales	De 7 a 28	< 14	De 14 a 21	>21	19.20	Poca satisfacción laboral
D7 Ambiente físico	De 3 a 12	< 6	De 6 a 9	>9	8.05	Poca satisfacción laboral
D8 Equipo directivo	De 5 a 20	< 10	De 10 a 15	>15	12.61	Poca satisfacción laboral

La variable satisfacción laboral, así como sus dimensiones, de acuerdo a la medición, teniendo en cuenta los promedios, obtiene una clasificación Poca satisfacción laboral.



**Tabla 2***Matriz de evaluación de la variable Compromiso docente*

Evaluación de la puntuación						
Variable/dimensión	Rango y puntuación	Bajo compromiso	compromiso docente medio	Alto compromiso docente	Puntuación	Evaluación
V2 Compromiso docente	De 25 a 127	< 59	De 59 a 93	>93	78.36	Compromiso docente medio
D1 Participación	De 7 a 36	< 17	De 17 a 26	>26	21.37	Compromiso docente medio
D2 Interacción	De 4 a 21	< 10	De 10 a 15	>15	13.17	Compromiso docente medio
03 Identificación	De 5 a 25	< 12	De 12 a 18	>18	14.88	Compromiso docente medio
04 Sentido de pertenencia	De 6 a 30	< 14	De 14 a 22	>22	19.19	Compromiso docente medio
D5 Lealtad	De 3 a 15	< 7	De 7 a 11	>11	9.75	Compromiso docente medio

La variable Compromiso docente, así como sus dimensiones, de acuerdo a la medición, teniendo en cuenta los promedios, obtienen una clasificación Compromiso docente medio.

**Tabla 3.**

*Correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso docente.*

			Compromiso docente
Rhode Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,788"
		Si. (bilateral)	,000
		N	273

La correlación arroja un índice de 0.788, significando que existe una relación alta, mientras que el valor de la significación bilateral (p-valor) refleja un valor (0.000), siendo éste, menor el margen de error (0.05), por lo que rechazamos la hipótesis nula, optando por tomar como verdadera la hipótesis alterna.

**Tabla 4.***Correlación entre la satisfacción laboral y la participación*

			Participación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,826"
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

La correlación arroja un índice de 0.826, significando que existe una relación muy alta, mientras que el valor de la significación bilateral (p-valor) refleja un valor (0.000), siendo éste, menor el margen de error (0.05), por lo que rechazamos la hipótesis nula, optando por tomar como verdadera la hipótesis alterna.

**Tabla 5.***Correlación entre la satisfacción laboral y la interacción*

		Interacción	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,822”
		Sig. (bilateral)	,000
			273

La correlación arroja un índice de 0.822, significando que existe una relación muy alta, mientras que el valor de la significación bilateral (p-valor) refleja un valor (0.000), siendo éste, menor el margen de error (0.05), por lo que rechazamos la hipótesis nula, optando por tomar como verdadera la hipótesis alterna.

**Tabla 6.**

*Correlación entre, la satisfacción laboral y la identificación*

			Identificación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,633"
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

La correlación arroja un índice de 0.633, significando que existe una relación muy moderada, mientras que el valor de la significación bilateral (p-valor) refleja un valor (0.000), siendo éste, menor el margen de error (0.05), por lo que se rechaza la hipótesis nula, optando por tomar como verdadera la hipótesis alterna.

**Tabla 7.***Correlación entre la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia*

		Sentido de pertenencia	
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,712"
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

La correlación arroja un índice de 0.712, significando que existe una relación alta, mientras que el valor de la significación bilateral (p-valor) refleja un valor (0.000), siendo éste, menor el margen de error (0.05), por lo que rechazamos la hipótesis nula, optando por tomar como verdadera la hipótesis alterna.

**Tabla 8.***Correlación entre la satisfacción laboral y la lealtad*

		Lealtad	
Rho de spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,786"
		Sig. (bilateral)	,000
		N	273

La correlación arroja un índice de 0.786, significando que existe una relación alta, mientras que el valor de la significación bilateral (p-valor) refleja un valor (0.000), siendo éste, menor el margen de error (0.05), por lo que rechazamos la hipótesis nula, optando por tomar como verdadera la hipótesis alterna.

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso en docentes educación básica en la ciudad de Huaraz 2020. En la cual obtuvimos como resultado una correlación de Spearman con un índice de 0.788, es decir que existe una correlación alta entre las variables, conlleva a rechazar la hipótesis nula optando por tomar como verdadera la hipótesis alterna.

Tales hallazgos son similares a los conseguidos por Tomás De los Santos y Fernández (2019), sobre satisfacción laboral en el docente dominicano, encontrándose que un hábitat medular interiormente del trabajo corriente de la labor de imputar como componente del compromiso en los educadores es respectivamente ejercitar relaciones interpersonales óptimas que van a producir un impacto directo en la satisfacción.

La relación entre las variables, permite argumentar que, la satisfacción laboral en docentes influye ampliamente obtener un compromiso adecuado en la educación.

En ese mismo orden de ideas, esta situación particular que se diagnosticó en los docentes de educación básica, es cónsona con los planteamientos de Calle, (2013), donde sostiene que las relaciones interpersonales son la expresión genuina de flujos y canales de comunicación óptimos para que las actividades dentro del desarrollo de estudios y adiestramiento se ejecuten con armonía, propiciando un clima apropiado.

Respecto a los resultados adquiridos se contrastó la hipótesis específica 1, satisfacción laboral y participación nos dio como resultado el coeficiente de correlación un índice de 8.826 significando que existe una relación muy alta entre la variable y la dimensión. Por lo que se rechazamos la hipótesis nula optando como verdadera hipótesis alterna.

Se encuentran los aportes presentados por Estrada y Gallego (2020), en lo concerniente a un estudio sobre satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonia Peruana, los resultados plasmaron que los instructores



exhiben un nivel de sentido de pertenencia normal, lo que afecta desde luego el desempeño en la experiencia de las actividades académicas.

Es evidente según las pruebas estadísticas, la existencia de relación entre la variable satisfacción laboral y dimensión participación, lo cual tiene una influencia innegable en el ánimo de los docentes, azuzando con ello, la generación de conductas de apropiación e identificación con los valores del ente educativo.

Respecto a los resultados logrados se contrastó de la hipótesis específico 2, en cuanto la relación existente satisfacción laboral y la interacción, nos dio como resultado el coeficiente de correlación en un índice de 0.822, significando que existe una relación muy alta entre la variable y la dimensión. Por lo que se rechazamos la hipótesis nula optando como verdadera hipótesis alterna.

En los aportes presentados por Quispe y Paucar, (2020), sobre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de docentes en una Universidad Pública de Perú. Los resultados encontraron que los trabajadores de mayor índice de satisfacción laboral presentaban una mayor posibilidad de adquirir la interacción básica de la psicología social como la actividad equitativa de conductas entre individuos al concernir.

En los resultados obtenidos podemos mencionar que la variable satisfacción laboral y la dimensión interacción tienen una relación significativa, por lo cual la influencia del comportamiento de individuos repercute en los demás, generando así una conducta recíproca entre ambas partes.

Respecto a los resultados conseguidos en la contrastó de la hipótesis específico 3, la relación existente entre satisfacción laboral y la identificación, dio como resultado una correlación con un índice de 0.633, significando que existe una relación muy moderada entre la variable y la dimensión. Por lo que se rechaza la hipótesis nula optando como verdadera hipótesis alterna.

Talles hallazgos por Bendezú (2020), sobre la Gestión del Talento Humano y la Satisfacción Laboral, donde se determina la correlación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School". La relación fue significativa alcanzando un grado

de correlación fuerte. En cuanto a la identificación puede referirse a una idea y por otra puede identificarse con ella.

En los resultados obtenidos podemos mencionar que la variable satisfacción laboral y la dimensión identificación tienen una relación significativa, por lo cual una buena satisfacción laboral ayuda identificarse con la institución.

Respecto a los resultados logrados contrastó la hipótesis específica 4, la relación existente entre satisfacción laboral y el sentido de pertenencia, dio como resultado un coeficiente de correlación con un índice de 0.712, significando que existe una relación alta entre la variable y la dimensión. Por lo que se rechaza la hipótesis nula optando como verdadera hipótesis alterna.

Como parte de la contrastación, en el trabajo llevado a cabo por Montoya et al. (2017), sobre la Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. Los resultados arrojaron que un 95% de los educadores y el 90,6% de los funcionarios respondieron que se sentían conformes laboralmente, donde se designa pertenencia al momento de tener un lazo con algún objeto o individuo hasta tal punto de considerarse en sujeción con ésta.

En los resultados obtenidos podemos mencionar que la variable satisfacción laboral y la dimensión, sentido de pertenencia tienen una relación alta, por lo cual una buena satisfacción laboral conlleva a tener un sentido de pertenencia ante una institución y/u otra entidad.

Respecto a los resultados alcanzados en la contrastó de la hipótesis específico 5, la relación existente entre satisfacción laboral y la lealtad, dio como resultado un coeficiente de correlación con un índice de 0.786, significando que existe una relación alta entre la variable y la dimensión. Por lo que se rechaza la hipótesis nula optando como verdadera hipótesis alterna.

Como parte de la contrastación, en el trabajo llevado a cabo por Sagredo (2019), en cuanto la relación entre gestión directiva, complacencia, estimulación y responsabilidad docente, evidencia resultados idénticos a los obtenidos en este estudio, donde la gestión directiva y compromiso docente tuvieron una correlación positiva y significativa. Haciendo referencia de comportamiento fundamentado en

la honestidad, regularmente la lealtad está asociada a características específicas como la dedicación y responsabilidad.

En los resultados emanados podemos mencionar que la variable satisfacción laboral y la dimensión lealtad tienen una relación alta, por lo cual una buena satisfacción laboral genera la dedicación y responsabilidad de los docentes en su centro de labor.

Una vez más se está en presencia de un cúmulo de hallazgos que dan muestra de las situaciones problemáticas que se están produciendo en los educadores del nivel de formación básica, aspectos que naturalmente van a incidir en el desempeño de las actividades en el accionar pedagógico del docente dentro de las aulas de clases, y por tanto afecta el proceso de ilustración para el amaestramiento de los alumnos en los términos cualitativo y cuantitativo.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera: Existe correlación alta (0.788) entre satisfacción laboral y compromiso en docente y es altamente significativa ( $p$ -valor = 0.000), en docentes de educación básica. Por lo cual entiende que, una buena satisfacción laboral tenga un elevado nivel de compromiso con el centro de labor, colegas, etc.
- Segunda: Existe una correlación muy alta (0.826) entre satisfacción laboral y la participación y es altamente significativa ( $p$ -valor = 0.000), en docentes de educación básica. Se entiende que, docentes satisfechos tienen una participación activa con su metodología de trabajo.
- Tercera: Existe una correlación muy alta (0.822) entre satisfacción laboral y la interacción y es altamente significativa ( $p$ -valor = 0.000) en docentes de educación básica. Por lo cual se entiende que existe una mayor interacción de docentes en su ámbito laboral.
- Cuarta: Existe una correlación muy moderada (0.633), entre satisfacción laboral y la identificación y es altamente significativo ( $p$ -valor = 0.000), en docentes de educación básica. Por ende, existe una identificación moderada por parte de los docentes con la institución donde laboran.
- Quinta: Existe una correlación alta (0.712), entre satisfacción labora y sentido de pertenencia y es altamente significativo ( $p$ -valor = 0.000), en docentes de educación básica. Por lo tanto, se entiende que los docentes satisfechos tienden a pertenecer en diferentes aspectos es su ambiente laboral.
- Sexta: Existe una correlación alta (0.786), entre satisfacción laboral y la lealtad y es altamente significativa ( $p$ -valor = 0.000), en docentes de educación básica. Por lo cual se parecía que los docentes tienen una alta lealtad con sus labores.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se sugiere implementar gestiones de liderazgo en los integrantes de la sociedad educativa, puesto que está guiado en la implementación de buenas habilidades formativas y en la cuota al acrecentamiento de los resultados de la instrucción que conlleve incrementar la sacralidad profesional para así poder ocasionar un acuerdo juicioso.
- Segunda: Se sugiere un plan de actividad encarrilado al consenso de los docentes en las distintas actividades administrativas, académicas y operativas para aunar la participación activa, que estimule las relaciones interpersonales entre colegas
- Tercera: Alimentar programas de aprendizaje encauzado en torno a los docentes para fortalecer las nociones que rodean la filosofía de administración en las instituciones de este nivel, como una maniobra de interacción, que se saliente a agravar los lazos, la ficha organizacional y el dolido de pertenencia en el ámbito de la psicología social.
- Cuarta: Realizar un diagnóstico situacional utilizando el instrumento de escenario dialéctico para identificar y preferir los problemas asociados con las condiciones laborales, que permitan establecer políticas, lineamientos y acciones encaminadas a reducir las brechas de estas circunstancias críticas para la ficha de los docentes íntegros, notable y encomiable cultivo de acostumbrar para exhibir.
- Quinta: Crear mesas conjuntas con los diferentes docentes de las instituciones con la intención de trazar una planificación clave para mejorar las condiciones laborales de la comunidad, donde la prospectiva sea el fortalecimiento de pertenencia de los docentes.
- Sexta: Se recomienda hacer promociones y destacar premiaciones a los docentes que demuestran su lealtad al ejercicio de su profesión y sentido de pertenencia, con la finalidad de motivar a otros.

## REFERENCIAS

- Aldape, A. (2006). *Clima Organizacional para la Innovación*.  
[https://www.researchgate.net/publication/281640651\\_CLIMA\\_ORGANIZACIONAL\\_PARA\\_LA\\_INNOVACION](https://www.researchgate.net/publication/281640651_CLIMA_ORGANIZACIONAL_PARA_LA_INNOVACION)
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. Caracas: Episteme.  
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=arias+f+2012&ots=kYkQcsuoq5&sig=vWtIII\\_Zi808t8fLuJ-y9iACPdA#v=onepage&q=arias](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=W5n0BgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=arias+f+2012&ots=kYkQcsuoq5&sig=vWtIII_Zi808t8fLuJ-y9iACPdA#v=onepage&q=arias)
- Anaya y Suarez, (2007) *satisfacción laboral*.  
[https://www.researchgate.net/publication/28194608\\_Satisfaccion\\_laboral\\_de\\_los\\_profesores\\_de\\_Educacion\\_Infantil\\_Primaria\\_y\\_Secundaria\\_un\\_estudio\\_de\\_ambito\\_nacional](https://www.researchgate.net/publication/28194608_Satisfaccion_laboral_de_los_profesores_de_Educacion_Infantil_Primaria_y_Secundaria_un_estudio_de_ambito_nacional)
- Actualidad Empresa. (2013). *La motivación: sus definiciones, clases y ciclo motivacional*. <http://actualidadempresa.com/la-motivacion-sus-definiciones-clases-y-ciclo-motivacional/>
- Ávila, (2016). *Satisfacción laboral y compromiso docente*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe>
- Asociación Americana de Psicología, (2010). *La presente versión del Código de Ética de la APA*  
[http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite\\_etica/Codigo\\_APA.p](http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.p)
- Bernal, (2006). *Satisfacción laboral y compromiso institucional*. - SciELO Cuba  
<http://scielo.sld.cu>
- Bernal et. Al, (2007). *Método Hipotético Deductivo*. <http://repositorio.usil.edu.pe>
- Bartle, P. (2011). *La naturaleza de la supervisión y la evaluación. Definición y propósito*. Colectivo de Potenciación Comunitaria 2007:  
<http://cec.vcn.bc.ca/mpfc/modules/mon-whts.htm>
- Barraza, A. (2009). *Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente*.  
[http://C:/Users/Advisory/Downloads/Dialnet-EscalaMultidimensionalDeSatisfaccionLaboralDocente-6533034%20\(2\).pdf](http://C:/Users/Advisory/Downloads/Dialnet-EscalaMultidimensionalDeSatisfaccionLaboralDocente-6533034%20(2).pdf)

- Barraza, A. y Ortega, F. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento*. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México.  
<http://redie.mx/librosyrevistas/redieinv01.pdf>
- Barrientos, M. (2005). *La participación*.  
<http://agro.unc.edu.ar/~extrural/LaPARTICIPACION.pdf>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 1-7.
- Berrocal. (2016). *Análisis comparativo de tres métodos de valoración de puestos de*. <https://eprints.ucm.es/38833/1/T37653.pdf>
- Bolaños, J. (2015). *Relaciones interpersonales docentes y manejo de conflictos administrativos educativos*. Tesis pregrado. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Builes, A., Álvarez, A., García, G., Álvarez, M., y Álvarez, S. (2009). *Estrategias gerenciales para fortalecer el sentido de pertenencia en los docentes de la institución educativa Santa Sofía, Dosquebradas*. Tesis postgrado. Universidad Católica de Manizales, Manizales.  
<http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/217/Adriana%20Maria%20Builes%20Vasquez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Camargo, D. (2016). Motivación de la labor docente: un estudio de caso de dos programas de contaduría pública en Bogotá. *Cuadernos. Universidad Militar Nueva Granada*, 17(44), 441-448.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuco/v17n44/v17n44a04.pdf>
- Calle, I. (2013). *Las Relaciones Interpersonales*.  
<https://www.farodevigo.es/opinion/2013/11/20/relaciones-interpersonales-17333884.html>
- Choi y tang, (2009). *El compromiso docente*.  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v40nEspecial/art15.pdf>
- Cuali, (2013). *La identificación*. <https://definicion-coraladancash.com>

- Castillo, V., Valera, R López, L. (2013). *Factores organizacionales: su impacto en la estrategia de equipos de trabajo. XVIII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática* (págs. 1-20). Ciudad de México: ANFECA.
- Castro. (2002). *Capítulo II*. <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0094272/cap02.pdf>
- Cernas, D., Mercado, P., y León, F. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional: prueba de equivalencia de medición entre México y Estados Unidos. Contaduría y Administración*, 63(2).
- Caballero, (2014). *Define la relación de variables* <https://www.grupoases.pe>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.  
[https://www.buk.co/?adgroupid=102329403090&utm\\_source=g&utm\\_campaign=10876834686&utm\\_content=457762505724&utm\\_term=gestion%20de%20los%20recursos%20humanos&](https://www.buk.co/?adgroupid=102329403090&utm_source=g&utm_campaign=10876834686&utm_content=457762505724&utm_term=gestion%20de%20los%20recursos%20humanos&)
- Connor, J. (2007). *La psicología de la lealtad*. Canberra Australia: Editorial Springer.  
<https://C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaExplicacionDelComportamientoDeLealtadDesdeATeori-2499419.pdf>
- Cueli. (2013). *Teoría de la personalidad*. México D.F.: Editorial Trillas.
- Cuenca, R., y Carrillo, S. *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio, y formadores de docentes*. Manuscrito presentado para su publicación. Lima.
- CONCYTEC, (2019). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación*.  
Tecnológica - reglamento renacyt.  
[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Davis, J., y Wilson, S. (2010). *Principals' Efforts to Empower Teachers: Effects on Teacher Motivation and Job Satisfaction and Stress*. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 73(6), 349-353.



- De Azevedo, H. (2013). *La construcción de la profesionalidad docente*. Educación, 22(42), 97-115.  
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/5293>
- Duarte, A., y Abreu, J. (2013). *El respeto como identidad del docente; una comparación entre puntos de vista de alumnos y docentes*. Universidad Autónoma de Nuevo León, 1-20. <http://eprints.uanl.mx/8026/>
- Estrada, E., y Gallegos, N. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. Educación y Formación, 1-28.
- Fuentealba, R., y Imbarack, P. (2014). *Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio*. Estudios pedagógicos, XL, 257-273.
- García, A. (2003). *Una aproximación conceptual relacionada con el desarrollo de la profesión docente*. Investigación y Postgrado, 18(2), 1-9.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131600872003000200004&script=sci\\_abstract](http://ve.scielo.org/scielo.php?pid=S131600872003000200004&script=sci_abstract)
- Gimeno, J. (1999). *Poderes inestables en la educación*. Madrid: Morata.
- Grajales, T. (2000). *Escala del Grado de Compromiso de los Empleados*.  
<http://tgrajales.net/compinstit.pdf>
- Galindo et. Al, (2009). *La interacción*: <https://www.redalyc.org>
- Hanoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*.  
[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraww Hill.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Holguín, Y., y Camarena, C. (2019). *Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente (Villa María) en 2019*. Horizonte Médico, 20(2). <http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n2.09>

- Ietaldas. (2020). *Ambiente Físico*.  
<https://ietccaldasguamo.wordpress.com/directiva/clima-escolar/ambiente-fisico/>
- Imbernón, F. (1991). *La formación y el desarrollo profesional del profesorado*. Barcelona, Graó.
- Laboral. (2016)¿ *Qué es un Reglamento Interno de Trabajo y que empresas están obligadas a contar con él?* <http://gacetalaboral.com/que-es-un-reglamento-interno-de-trabajo-y-que-empresas-estan-obligadas-contar-con-el/>
- Llanos, H. 2000. *Hacia una nueva gestión exitosa de las Universidades Nacionales*. Caracas: Editorial de la Universidad Experimental Simón Rodríguez.
- Martínez. y Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de Desempeño docente, una revisión*. Obtenido de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Medina, J. (2013). Administración y calidad de la información de los sistemas de información contable de las PYMES. *Cuadernos de administración*, 29 (49), 8-16. <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n49/v29n49a02.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Rúbricas de observación de aula para la Evaluación del Desempeño Docente*. Lima: Minedu. <http://evaluaciondocente.perueduca.pe/rubricas-de-observacion-de-aula/>
- Montoya, P., Beiiio, N., Bermúdez, N., Nurgos, F., Fuentealba, M., & Padilla, A. (2017). *Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena*. *Ciencia y Trabajo*, 19(58). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v19n58/0718-2449-cyt-19-58-00007.pdf>
- Naciones Unidas. (2015). *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible*. Nueva Yrok: ONU. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/40155-la-agenda-2030-objetivos-desarrollo-sostenible-oportunidad-america-latina-caribe>
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación: diseño y ejecución*. Bogotá: Ediciones de U.

- Noboa, J., Barrera, G., & Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Eco ciencia*, 6(1), 1-24. <http://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184>
- Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3). <https://www.redalyc.org/pdf/737/73754947004.pdf>
- Organización de Naciones Unidas, (2015).
- Olaz, A. (2013). *El clima laboral en cuestión*. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Revista de Ciencias Sociales*, 56, 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Osorno, R. (2018). *Los equipos directivos de los centros educativos públicos: composición, funciones y competencias*. <https://eprints.ucm.es/49427/1/T40305.pdf>
- Paz, J., Huamán, S., y Tarrillo, J. (2020). *Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa*. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios*, 10(4). <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/495>
- Pocco, A. (2018). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea 2017*. Tesis maestría. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/3498>
- Ponce, Z. (2005). *El desempeño Profesional Pedagógico del Tutor Docente en Formación en la Escuela Primaria como Micro universidad*. Tesis doctoral. Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello. Matanzas.
- Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios*, 10(2). <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442>

- Raffino, M. (2020). *Relaciones interpersonales*. <https://concepto.de/relaciones-interpersonales/>
- Ramírez, J. (2007). *El gerente eficaz*. México D.F.: Editorial Panorama.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. Teoría y práctica*. Pearson Educación de México. S. A. México
- Rodríguez, R. (2016). Evaluación del Clima Organizacional en las Empresas de Alimentos Balanceados para Animales de la Región Centro occidental. *Tesis de Maestría*. Universidad Centro occidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto.
- Rojas, M. (2004). La autonomía docente en el marco de la realidad educativa. *Educare*, 8(24), 26-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3654346>
- Romero, C. (2008). *Hacer de la escuela una buena escuela*. Buenos Aires: Aique.
- Sagredo, E. (2019). Relación entre gestión directiva, satisfacción, motivación y compromiso docente en educación de adultos. *Universidad Católica de la Santísima Concepción*.
- Taddei, S., Contena, B., Pepe, A., & Venturini, E. (2019). *The Development and Psychometric Properties of the Teacher Social Stress Scale-Student Related*. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 63(2), 272-284.
- Tamayo y Tamayo, (2006). *El Proceso de La Investigación Científica | PDF* – Scribd <https://es.scribd.com>
- Tomás, J., De los Santos, S., y Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 2(28). <http://www.scielo.org.co/pdf/rcps/v28n2/0121-5469-rcps-28-02-63.pdf>
- Torrelles, C; Coiduras, J; Isus, S; Carrera, X; París, G; Cela, J. (2011). *Competencia de trabajo en equipo: definición y categorización*. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15 (3), 329-344. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

Torres, J. (2020). *Definición de Comunicación según 5 Autores*:  
<https://www.lifeder.com/definicion-comunicacion-autores/>

Unión General de Trabajadores. (2015). *Nuevas Tecnologías de la Información y de la Comunicación y Riesgos Psicosociales en el trabajo*.  
[https://www.ugt.es/sites/default/files/node\\_gallery/Galera%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf](https://www.ugt.es/sites/default/files/node_gallery/Galera%20Publicaciones/Anuario2016%20WEB.pdf)

Uranda, M; Rentería, D y González, G. (2016). *La práctica del valor del respeto en un grupo de quinto grado de educación primaria*. Ra Ximhai, 12 (6), 187-204.

Vega, J. (2020). *Jerarquía*. Obtenido de Diccionario Social | Enciclopedia Jurídica Online:  
<https://diccionario.leyderecho.org/jerarquia/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20su%20autor,la%20importancia%2C%20preferencia%20o%20valor.>

## **ANEXOS**

### Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral, se trata de la actitud, y se diferencia primordialmente de la motivación diferenciándose en que ésta última se describe como las habilidades de conducta, es decir, al tipo y selección de conducta, del mismo modo que su fuerza e intensidad, mientras que la satisfacción se enfoca en los sentimientos afectivos frente al trabajo y a las derivaciones posibles que proceden de él (Hanoun, G, 2011).	Es el nivel de complacencia que tienen los docentes de Huaraz el cual será medido mediante un cuestionario de selección múltiple.	Relaciones interpersonales	Relación con los compañeros de trabajo. Relación con los estudiantes. Relación con el personal directivo.	Ordinal  Insatisfacción laboral [34 - 68] Poca satisfacción Laboral [68 - 102]  Satisfacción laboral [102 - 136]
			Desempeño Docente.	Actividades docentes. Motivación Motivador Autonomía. Innovación	
			Factores Organizacionales	Normas institucionales. Ambiente de trabajo. Respeto al estatus. Información oportuna Trabajo organizado	
			Valoración del trabajo desarrollado.	Valoración por parte de los estudiantes. Valoración por parte de la comunidad. Valoración por parte del personal directivo. Valoración con los compañeros de trabajo.	
			Participación.	Toma de Decisiones. Respeto a las opiniones.	
			Condiciones laborales.	Supervisión laboral. Actualización docente. Posibilidad de escalar en el gremio. Nivel de trabajo. Remuneración. Cantidad de trabajo. Crecimiento salarial.	
			Ambiente Físico.	Condiciones de ventilación Condiciones de iluminación Condiciones de estructura	
			Equipo Directivo	Equidad. Equipo. Atención. Resolución de conflictos Apoyo directivo.	

Variables de Estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Compromiso docente	En lo concerniente al compromiso docente se traduce la demostración de interés generoso en compartir recursos y conocimientos a favor de su práctica; para lo que se integra con la dedicación plena a su tarea, afecto a los objetivos educativos, y compromiso por sus estudiantes, lleno de profesionalismo (Pocco, 2018)	El compromiso docente se medirá a través de sus dimensiones participación, interacción, identificación, sentido de pertenencia y lealtad.	Participación	Opiniones Opinión de calidad Actividad docente Colaboración Valoración Motivación Cooperación	Ordinal
			Interacción	Interacción con los directivos Interacción con los colegas Interacción con los alumnos Interacción con los padres de familia	
			Identificación	Esfuerzo Valores Referencias de la institución Representatividad institucional Orgullo	Compromiso docente medio [59 - 93]
			Sentido de pertenencia	Agrado por ser integrante de un grupo Parte de la institución Identificación institucional Identificación con valores Mejora de la autoestima Normas de convivencia	Alto compromiso docente [93 - 127]
			Lealtad	Respeto Fidelidad Compromiso	



## Anexo 2. Matriz de consistencia.

### TEMA: Satisfacción Laboral y Compromiso en Docentes de Educación Básica en la Ciudad de Huaraz- 2020

Formulación del problema	Objetivos de investigación	Formulación de hipótesis	Variables	Aspectos Metodológicos
General	General	General	Variable 1:	Enfoque: Cuantitativo Diseño y Tipo: No Experimental-Transversal-Descriptico-Correlacional.
<b>¿Qué relación tiene la satisfacción laboral y el compromiso en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020?</b>	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020.	La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz- 2020.	Variable 1:  Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD) diseñado por Barraza & Ortega en el 2009	Población: 935 docentes del departamento Áncash, Provincia Huaraz distrito Huaraz  Muestra: No Probabilística
Específicos	Específicos	Específicas	Variable 2:	$n = \frac{Z^2 * p * q * N}{(E^2(N-1) + Z^2 * p * q)}$ = 273 elementos muestrales
<b>¿Qué relación tiene la satisfacción laboral y la participación en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020?</b>	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la participación en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020.	La satisfacción laboral se relaciona con la participación en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz- 2020.	Variable 2:  Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios (EGCEU) diseñado por Tevni Grajales (2000), tiene originalmente el fin de medir el nivel de Compromiso Organizacional	Técnica: Encuesta Instrumento: Escalas de 34 y 25 ítems
<b>¿Qué relación tiene la satisfacción laboral y la interacción en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020?</b>	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la interacción en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020.	La satisfacción laboral se relaciona con la interacción en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz- 2020.		Análisis de los resultados: SPSS/frecuencia estadística y correlación Rho de Spearman
<b>¿Qué relación tiene la satisfacción laboral y la identificación en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020?</b>	Describir la relación entre, la satisfacción laboral y la identificación en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020.	La satisfacción laboral se relaciona con la identificación en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz- 2020.		
<b>¿Qué relación tiene la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia en docentes en la ciudad de Huaraz - 2020?</b>	Establecer la relación entre la satisfacción laboral y el sentido de pertenencia en docentes del en la ciudad de Huaraz - 2020.	La satisfacción laboral se relaciona con el sentido de pertenencia en docentes del en la ciudad de Huaraz- 2020.		
<b>¿Qué relación tiene la satisfacción laboral y la lealtad en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020?</b>	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la lealtad en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz - 2020.	La satisfacción laboral se relaciona con la lealtad en docentes de educación básica en la ciudad de Huaraz- 2020.		

### Anexo 3. Instrumentos de Recolección de Datos

#### Estructura

La Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), contiene 34 ítems distribuidos, en ocho dimensiones, de la siguiente manera:

Dimensión	Ítems
Relaciones interpersonales	1, 2 y 3
Desempeño profesional	4, 5,6, 7 y 8
Condiciones laborales	9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
Valoración del trabajo desarrollado	16, 17, 18 y 19
Participación	20 y 21
Factores organizacionales	22, 23, 24, 25 y 26
Ambiente físico	27, 28 y 29
Equipo directivo	30, 31, 32, 33 y 34

Propiedades Psicométricas (Barraza & Ortega, 2009)

La EMSLD obtuvo los siguientes niveles de confiabilidad: a) en alfa de cronbach 95, y b) en la confiabilidad por mitades, según la fórmula Spearman-Brown, .95; este nivel de confiabilidad puede ser considerado como muy bueno según De Vellis (en García, 2006).

Se obtuvo evidencias de validez basadas en la estructura interna a partir de los procedimientos identificados como validez de consistencia interna y análisis de grupos contrastados, lo que permitió reconocer que: a) todos los ítems, a excepción del número dos y once, se correlacionan de manera positiva (con un nivel de significación entre .00 y .04) con el puntaje global de la escala y b) todos los ítems, a excepción del ítem dos, cuatro, once y veinticinco, permiten discriminar (con un nivel de significación entre .04 y .00) entre los grupos que presentan un alto y bajo nivel de satisfacción laboral.

Estos resultados, basados en la estructura interna, permiten confirmar la homogeneidad, y direccionalidad única de casi todos los ítems que componen la EMSLD.

INSTRUCCIONES: Señale el nivel de satisfacción que tiene con los siguientes aspectos de su desempeño laboral; tomando como base la siguiente escala de valores:

TI (Totalmente insatisfecho)

AI (Algo insatisfecho)

AS (Algo satisfecho)

TS (Totalmente satisfecho)

ÍTEMS	TI	AI	AS	TS
1. Las relaciones interpersonales que tengo con mis compañeros docentes				
2. Las relaciones interpersonales que tengo con los alumnos de la institución				
3. Las relaciones interpersonales que tengo con el personal directivo de la institución.				
4. Las actividades docentes que desempeño en este momento				
5. El nivel de motivación que tengo en este momento hacia mi trabajo				
6. Lo motivador que es mi trabajo				
7. La autonomía que tengo para realizar mi trabajo				
8. La libertad que tengo para el diseño e implementación de mis actividades de trabajo				
9. La forma en que se respeta la normatividad institucional				
10. El ambiente de trabajo que existe en la institución				
11. El modo en que se respetan los estatutos sindicales				
12. La información que me brindan las distintas instancias de la institución para llevar a cabo mi trabajo				
13. La forma en que está organizada la institución.				
14. La forma en que valoran mi trabajo los estudiantes				
15. La opinión que tiene la comunidad duranguense sobre los académicos de esta institución				
16. La forma en que valora mi trabajo el personal directivo de la institución				
17. La forma en que valoran mi trabajo mis compañeros docentes				
18. Mi forma de participar en la toma de decisiones				
19. La forma en que toman en cuenta mis opiniones				
20. La información que me brinda la institución con relación a mis condiciones o problemas laborales				

21. Las oportunidades que me brinda la institución para desarrollarme profesionalmente				
22. La forma en que me puedo promover a un puesto directivo				
23. El nivel laboral que tengo				
24. La remuneración económica que percibo.				
25. La cantidad de trabajo que se me asigna				
26. La forma en que puedo ascender de nivel salarial				
27. La ventilación del espacio físico donde laboro				
28. La iluminación del espacio físico donde trabajo				
29. El espacio físico donde realizo mi trabajo				
30. La equidad con que se nos trata por parte del equipo directivo				
31. La forma en que el equipo directivo de esta institución supervisa mi trabajo				
32. La forma en que me trata el equipo directivo				
33. El modo en que el equipo directivo resuelve los conflictos que se suscitan en la institución				
34. El apoyo y las facilidades que me brinda el equipo directivo para desarrollarme profesionalmente				

### **Escala del Grado de Compromiso de los Empleados Universitarios**

Con el fin de conocer su la forma como usted percibe su experiencia laboral en esta institución le rogamos contestar este cuestionario eligiendo la opción que mejor describe su experiencia personal. Cada una de las declaraciones tiene cinco posibles valores de respuesta según la siguiente escala de acuerdo o aprobación.

Dimensiones	Ítems
Participación	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7
Interacción	8, 9, 10 y 11
Identificación	12, 13, 14, 15 y 16
Sentido de pertenencia	17, 18, 19, 20, 21 y 22
Lealtad	23 ,24 y 25

Fuente: (Grajales, 2000).

Ponga una X en la columna que corresponda a su respuesta y que aparece a la derecha de cada declaración.

Totalmente en desacuerdo	Medianamente en desacuerdo	No lo tengo definido	Medianamente de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

<b>Declaración</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.					
2. Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.					
3. La actividad docente que realizo contribuye enormemente a la consecución de los objetivos institucionales.					
4. Cuando se presenta algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.					
5. En la institución donde laboro, valoran nuestra opinión.					
6. Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución, eso me motiva a seguir trabajando con muchas ganas.					
7. Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.					
8. Mi conducta dentro de la institución conlleva a que me relacione debidamente con los directivos					
9. Mi conducta dentro de la institución conlleva a que me relacione debidamente con mis colegas y trabajadores					
10. Mi conducta dentro de la institución conlleva a que interrelacione adecuadamente con los alumnos					
11. Mi conducta dentro de la institución conlleva a que interrelacione adecuadamente con los padres de familia					
12. Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.					
13. Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.					
14. Comento sobre esta institución a mis amigos como una gran organización para trabajar.					
15. Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.					
16. Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.					
17. Siento agrado por ser integrante de la institución.					
18. Siento que soy parte de la institución.					

19. Me identifico con mi institución					
20. Me identifico con los valores y objetivos de mi institución					
21. El sentirme parte de la institución, mejora mi autoestima					
22. Me agrada cumplir las normas de convivencia en mi institución, pues permite un lazo más fuerte con la institución donde laboro.					
23. Guardo profundo respeto con la institución, así como por las autoridades y la comunidad educativa en su conjunto.					
24. Para mi esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar, por lo que le guardo fidelidad, por lo que mantengo firme y constato mis afectos, ideas y obligaciones, y en el cumplimiento de los compromisos establecidos hacia la institución.					
25. Honro mis obligaciones hacia la institución donde trabajo.					

## Anexo 4. Evidencia del consentimiento del autor Tevni Grajales para hacer uso del instrumento escala del grado de compromiso de los empleados universitarios en la presente investigación

19/8/2021

Gmail - Permiso para aplicar la Escala compromiso docente en empleados universitarios.



Maritsa Salas Alva <maritsasalasalva@gmail.com>

---

### Permiso para aplicar la Escala compromiso docente en empleados universitarios.

2 mensajes

---

**Maritsa Salas Alva** <maritsasalasalva@gmail.com>  
Para: tevni@andrews.edu

18 de agosto de 2021, 21:04

Buen día estimado Doctor el presente correo es para saludarlo y pedirle de favor que me conceda el permiso para aplicar la escala con fines académicos del cual es usted el autor.  
Me despido agradeciéndole de antemano su pronta repuesta.

Que Dios lo bendiga.

ATT. Bachiller SALAS ALVA SEYDY MARITSA  
Huaraz - Perú 2021

---

**Tevni Grajales** <tevni@andrews.edu>  
Para: Maritsa Salas Alva <maritsasalasalva@gmail.com>

19 de agosto de 2021, 07:15

Study Sala,  
Usted tiene mi autorización para usar la Escala con la condición de que incluya la correspondiente referencia bibliografica.  
Cordialmente,  
Tevni Grajales

Sent from my Verizon, Samsung Galaxy smartphone

**Anexo 5. Evidencia del consentimiento del autor Arturo Barraza Macias para hacer uso del instrumento escala Multidireccional Satisfacción Laboral en la presente investigación**

**Asunto:** Autorización

Victoria de Durango, a 20 de agosto de 2021

Salas Alva Seydy Maritsa

Presente

Por medio de la presente me permito autorizarle el uso de la Escala Multidimensional de Satisfacción laboral Docente. Dicha escala es de mi autoría y su ficha técnica se encuentra disponible en <http://redie.mx/librosyrevistas/redieinv01.pdf>

Esta autorización es para su uso con fines exclusivamente académicos y otorgando los créditos correspondientes de autoría a un servidor.

Sin otro particular por el momento me despido reiterándole las seguridades de mi atenta consideración.



---

Dr. Arturo Barraza Macías

c.c.p. archivo



## Anexo 06. Aprobación para la aplicación de instrumentos de la institución Ugel de Huaraz



PERU

MINISTERIO  
DE  
EDUCACION

GOBIERNO  
REGIONAL  
DE  
ANCASH

Unidad de Gestión  
Educativa Local Huaraz



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PE468389RÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

EL JEFE DEL ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA DE LA UGEL HUARAZ, QUE AL FINAL SUSCRIBE:

### CERTIFICA

Que, la señorita Seydy Maritsa Salas Alva identificada con DNI N° 46838953, Bachiller en Psicología de la Universidad Privada "Cesar Vallejo", a aplicado los cuestionarios en el desarrollo de su tesis titulado: **Satisfacción laboral y compromiso en docentes de Educación Básica en la ciudad de Huaraz**, trabajo de investigación para optar el título profesional de Licenciada en Psicología. La solicitud a esta entidad fue registrada con el expediente N° 17735, de fecha 11 de diciembre del 2020.

Se expide la presente a solicitud de la parte interesada para los fines de cumplir los requerimientos del trabajo de investigación, y demás que crea por conveniente.

Atentamente,

Huaraz, 20 de diciembre 2020.

  
MINISTERIO DE EDUCACION  
Unidad de Gestión Educativa Local  
JEFE DE AREA DE GESTION PEDAGOGICA  
Mag. Moisés Eriberto Cuspi Ramirez



## Declaración Jurada

Yo, **Salas Alva Seydy Maritsa**, estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, escuela académico profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI: **46838953**, con la tesis titulada; “**Satisfacción Laboral y Compromiso en Docentes de Educación Básica en la Ciudad de Huaraz-Perú 2020**”

Declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 04 marzo de 2021

Firma

Nombre: Salas Alva Seydy Maritsa

DNI: 46838953



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, **Velarde Camaqui Davis**, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

**“Satisfacción Laboral y Compromiso en Docentes de Educación Básica en la Ciudad de Huaraz-Perú 2020”**, de la estudiante **Salas Alva Seydy Maritsa**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 04 de marzo del 2021

.....  
Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 70030097



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

Satisfacción Laboral y Compromiso en Docentes de Educación  
Básica en la Ciudad de Huaraz 2020

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Psicología

AUTOR:

Salas Alva Seydy Maritsa (ORCID: 0000-000-82388827)

ASESOR:

Mg. Velarde Camaqui Davis (ORCID: 0000-0001-9064-7104)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Desarrollo Organizacional

LIMA - PERU

2021

Resumen de coincidencias

18 %

Navigation icons: Home, Search, Filter, Download, Info

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
4	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	1 %
5	doaj.org Fuente de Internet	1 %
6	documentop.com Fuente de Internet	1 %
7	apuntesuniversitarios.u... Fuente de Internet	1 %

## FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

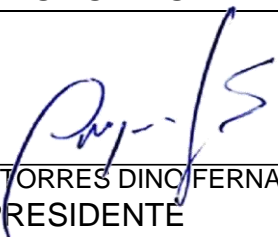
### ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS


Siendo las 8.45 a.m. horas del 18 de mayo del 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BASICA EN LA CIUDAD DE HUARAZ 2020.", presentado por SEYDY MARITSA SALAS ALVA, estudiante de la escuela profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

<b>Autor</b>	<b>Dictamen</b>
SEYDY MARITSA SALAS ALVA	Mayoría

  
MOSQUERA TORRES DINO FERNANDO  
PRESIDENTE

  
CASTRO SANTISTEBAN MARTÍN  
SECRETARIO

  
VELARDE CAMAQUI, DAVIS  
VOCAL (ASESOR)



## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, **SALAS ALVA SEYDY MARITSA**, identificado con DNI N° **46838953**, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo (  ) , No autorizo (  ) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Satisfacción Laboral y Compromiso en Docentes de Educación Básica en la Ciudad de Huaraz-Perú 2020**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....  
.....  
.....  
.....

FIRMA

DNI: 46838953

FECHA: 04 de Marzo del 2021