



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de
una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022**

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

AUTOR:

Aymachoque Condori, Julio Rosel (orcid.org/0000-0003-4968-0329)

ASESOR:

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico mi tesis a mi padre y madre, hermano, hijas y a mi esposa por su apoyo incondicional, quienes me apoyaron desde el inicio de este proyecto y así poder lograr la tesis tan ansiada según mis objetivos profesionales.

Agradecimiento

Al Dr. César Acuña Peralta y a todos los docentes de Maestría en Administración de la Educación de esta prestigiosa Universidad por su trabajo cotidiano y por su dedicación para que nuestra institución se distinga con luz propia, por su aporte invaluable en la culminación de la tesis presentada, motivo de la titulación.

A mi asesor magister Hugo Samuel Morán Requena de la Maestría en Educación, por su abnegada labor en favor de todos los maestrantes.

A los docentes y administrativos de la I.E. Nuestra Sra. del Carmen de Urcos, por su colaboración.

A todas las personas que de alguna u otra forma apoyaron en la culminación de la tesis.

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	24
3.7 Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	48

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de la variable compromiso docente y sus dimensiones	25
Tabla 2 Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	26
Tabla 3 Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con la satisfacción laboral	27
Tabla 4 Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con las relaciones sociales	28
Tabla 5 Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con las condiciones físicas y/o materiales	29
Tabla 6 Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con los beneficios laborales y/o remunerativos	30
Tabla 7 Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con las políticas administrativas	31
Tabla 8 Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con la relación con la autoridad	32
Tabla 9 Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con el desarrollo personal	33
Tabla 10 Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con el desarrollo de tareas	34

Resumen

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre el compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. Metodológicamente es de tipo aplicado, el diseño de investigación es no experimental correlacional, de corte transversal; la población estuvo conformada por 50 docentes de la institución educativa Nuestra Sra. del Carmen de Urcos, mediante muestreo no probabilístico siendo elegidos los mismos que serán parte de la muestra, la forma cómo fueron recogidos y procesados los datos fue de manera directa, aplicando para ambas variables, la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario, todos los datos recogidos fueron procesados mediante el programa estadístico SPSS. v. 25 para probar la hipótesis, se utilizó el estadístico Rho Spearman, para ver el nivel de asociación entre las dimensiones y categorías, el Excel para hacer las tablas y gráficos estadísticos. Entre los resultados hallados se obtiene que el compromiso docente y la satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa pública, que existe una correlación significativa entre las variables, con una correlación alta de 0.489, que equivale al 48.9% de asociación y $p=0.00<0.05$.

Palabras clave: Compromiso docente, satisfacción laboral, relación con la autoridad.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between teacher commitment and job satisfaction in teachers of a public educational institution, Quispicanchi. Cusco, 2022. Methodologically it is applied, the research design is non-experimental correlational, cross-sectional; the population was made up of 50 teachers from the educational institution Nuestra Señora del Carmen de Urcos, through non-probabilistic sampling, the same ones being chosen to be part of the sample, the way in which the data was collected and processed was directly, applying for both variables, the survey technique and the questionnaire instrument, all the data collected were processed using the statistical program SPSS. v. 25 to test the hypothesis, the Rho Spearman statistic was used to see the level of association between the dimensions and categories, Excel to make the statistical tables and graphs. Among the results found, it is obtained that the teaching commitment and job satisfaction in the teachers of a public educational institution, that there is a significant correlation between the variables, with a high correlation of 0.489, which is equivalent to 48.9% association and $p = 0.00 < 0.05$.

Keywords: Teaching commitment, job satisfaction, relationship with authority.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel mundial, se necesita que un personal se sienta comprometido con las labores que realiza dentro de la institución que labora, que sus deseos de alcanzar sus metas personales estén vinculados al avance del desarrollo institucional. Cabe indicar que existe un nexo importante entre la satisfacción, el desempeño y el clima favorable el cual dio como resultado una mayor eficacia en su producción laboral y de hecho beneficia el rendimiento frente a los estudiantes. De los aspectos hallados en un estudio realizado en Ecuador, se asume que el 22.6% no se encuentra satisfecho con la distribución de horas laborables, el 61.3% de los educadores manifiestan no están conformes con el salario recibido, el 80.7% considera la necesidad de trabajar en la comunicación asertiva y en cuanto a las condiciones adecuadas al puesto el 77.3% de docentes indican que debe ser revisado; esto implica que para existir el compromiso se debe generar condiciones para cumplir adecuadamente sus labores (Parrales et al., 2021).

A nivel nacional, surge la necesidad de revalorar el compromiso de la labor docente, es urgente que los maestros como actores culturales y sociales, sean revalorados en su diversidad, porque tienen el objetivo de reordenar la sociedad, para que esta sea más justa y equitativa, es decir, que todo educador debe valorar el recibir beneficios vinculados a su desarrollo personal, profesional, remunerativo, beneficios sociales, además de relacionarse adecuadamente con sus compañeros de labor y el cumplimiento de tareas en diferentes espacios, condiciones materiales y físicas que faciliten sus labores. (Ministerio de educación [MINEDU]. 2016). Actualmente se cuenta con 523 mil docentes, de los cuales el 67% de ellos en el sector público, que tienen dificultades en el manejo informático y participativo, si bien es cierto ha mejorado las condiciones; aún no se sienten satisfechos con los haberes que reciben y la infraestructura de los centros de estudio (Instituto nacional de estadística e informática [INEI]. 2019).

En el contexto local de la institución educativa en estudio, se observó que existen docentes que aún no demuestran acciones que generen logros en las metas institucionales, que necesitan cada año refuerzo en temas de su manejo común, demuestran desmotivación frente al trabajo, esto se da tanto en docentes

nombrados y/o contratados, en cuanto al aspecto normativo y afectivo aún existen maestros que no cumplen con los propósitos establecidos. Esto posiblemente sea debido a que los educadores no tienen objetivos establecidos, pocos recursos educativos para cumplir sus funciones, poco nivel de pertenencia e involucramiento con acciones institucionales, otros educadores aun teniendo los recursos necesarios, considera que no se sienten bien con lo que hacen o que no se sienten conformes con la normatividad establecida lo cual genera que no quieran permanecer dentro de la institución que labora. Por ello es importante investigar la relación que existe entre el compromiso docente y la satisfacción laboral en la muestra en estudio, para que en otras investigaciones se pueda proponer soluciones al problema hallado (Carreño, 2019).

La pregunta principal fue: ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022?, los problemas específicos son: a) ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022?, b) ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022?, c) ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022?, d) ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022?, e) ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y desarrollo personal y de tareas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022? y f) ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y la relación con la autoridad en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022?.

La presente investigación se justifica teóricamente debido a que el compromiso del docente es importante porque el docente debe ser capaz de iniciar un camino de innovación y mejora continua de sus habilidades pedagógicas, poniendo en funcionamiento nuevas propuestas de trabajo, el educador debe involucrarse en la realidad sociocultural de los estudiantes, para ser capaz de promover aprendizajes significativos, motivadores y pertinentes con los estudiantes

(Traver, 2011). Y, en razón a la satisfacción laboral de los trabajadores, es necesario el desarrollo de un conjunto de actitudes frente la labor que realizan, comprendiéndose como una disposición psicológica del educador hacia la función que desempeña. La insatisfacción o satisfacción de la labor va depender de diversos factores, los cuales deben contribuir a un adecuado desempeño de sus funciones y que se sienta satisfecho con lo que realiza, el empleo para el trabajador debe permitir el desarrollo de nuevos saberes y asumir retos (Atalaya, 2009).

Se justifica metodológicamente, porque mediante la aplicación de diversos instrumentos y procedimientos, se tiene previsto el recojo de información pertinente sobre el tema en discusión, el cual es el compromiso docente y satisfacción laboral en relación a ello espera promover acciones y actividades en posteriores investigaciones para que se implementen actividades de mejora (Hernández et al., 2018).

Se justica de manera práctica debido a que la investigación se propone contribuir al análisis de las variables Compromiso docente y satisfacción laboral, de tal forma que se contribuya a la sociedad para la mejor atención a los trabajadores, la interrelación de ambas variables contribuirá a mejorar las prácticas educativas en las instituciones educativas (Bernal, 2010).

El objetivo general planteado es determinar la relación que existe entre el compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. Los objetivos específicos son: a) Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, b) Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, c) Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, d) Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, e) Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y desarrollo personal y de tareas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, f) Determinar la relación que existe entre el compromiso

docente y la relación con la autoridad en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

La hipótesis general es el compromiso docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. Asimismo, las hipótesis específicas fueron: a) El compromiso docente se relaciona significativamente con las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, b) El compromiso docente se relaciona significativamente con los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, c) El compromiso docente se relaciona significativamente con las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, d) El compromiso docente se relaciona significativamente con las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, e) El compromiso docente se relaciona significativamente con el desarrollo personal y de tareas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, f) el compromiso docente se relaciona significativamente con la autoridad en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Desde el presente contexto, se considera a Pedraza (2020), donde estableció como propósito determinar la asociación que existe entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en función al capital humano para el desempeño en instituciones del nivel de educación superior, en cuanto a diseño metodológico que se consideró fue el cuantitativo, a nivel explicativo, de tipo no experimental y transaccional. El instrumento utilizado fue el cuestionario a directivos de las organizaciones privadas y públicas, los cuales respondieron el instrumento. La muestra fueron 84 encuestados. Concluyendo que se ha determinado que el capital humano y la otra variable que es satisfacción laboral si se asocian de manera positiva con el desempeño educativo. Ambos están considerados con un valor dentro del espacio de gestión del personal, que se asocia para asegurar que los trabajadores que tengan experiencia, conocimientos y destrezas para que en función en ello y puedan dar su mejor esfuerzo; este aspecto está vinculado a fomentar el aprendizaje continuo y al trabajo al equipo, asimismo se asume la necesidad de que exista el reconocimiento a la labor bien realizada, a la libertad de expresión, como también a la posibilidad de seguir creciendo dentro de la institución, etc.

En la investigación de Faces et al., (2017) cuyo propósito fue determinar cómo se relaciona el cargo directivo con la satisfacción laboral, mediante un estudio descriptivo, cuantitativo, donde mediante la percepción se midió la gestión directiva dentro de una organización educativa, cuyo propósito fue identificar los diversos indicadores porcentuales sobre la satisfacción laboral, mediante el enfoque cuantitativo, posterior a ello se propuso actividades a fin de elevarlas. Se usó una escala de tipo Likert y un cuestionario auto administrado, cuyas conclusiones fueron que se considera de la percepción del educador que la gestión directiva del centro de estudio donde se realizó la investigación, existe una satisfacción laboral docente es positivo. De donde el 56.9% consideran que es satisfactoria, 22.5% en nivel promedio y el 20.6% están en el nivel insatisfactorio. Y, en relación a los factores que son causas para la satisfacción docente, el 88% están satisfechos con los horarios del trabajo, el 77% con el trabajo mismo, la buena gestión de sus habilidades personales se considera con el 77%, al conjunto de áreas y actividades

que va a realizar el docente el 73% y el 69% con la gobernabilidad que vienen hacer con conjunto de aspectos para generar satisfacción en los educadores. En relación a los encuestados existen factores que producen insatisfacción, con respecto al sistema de administración existe un 89%, asimismo el 83% se generan las condiciones físicas, el 75% con el departamento administrativo/directivo, el 70% está asociado con los estímulos económicos y el salario, el 59% está relacionado a los incentivos y reconocimientos motivacionales y el 54% con el crecimiento laboral.

Asimismo Rodríguez y Sánchez (2020), realizó una investigación que tiene como propósito, conocer cómo se relaciona la satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del estado mexicano de San Luis Potosí –México, cuya metodología utilizada fue de tipo cuantitativo. En cuanto al diseño se utilizó el no experimental, de corte transaccional y cuyo alcance fue descriptivo - correlacional, teniendo como campo muestral a 59 docentes el Colegio de Bachilleres – CoBach, de ambos turnos. En relación a los propósitos se logró caracterizar el nivel de satisfacción laboral de los que laboran en esta institución, además en términos generales se ve un bajo nivel de satisfacción entre los que trabajan y los factores organizaciones, además de las condiciones laborales que son los aspectos donde se toman decisiones concretas. En relación al compromiso laboral de los educadores de este centro de estudios, se ha considerado la existencia de niveles muy altos los cuales se considera necesarios, además, es importante el trabajo de los inductores que contribuyan a la mejora. Se considera que el compromiso es responsabilidad que contribuya a la alta variación en los que responden, esto permite profundizar al respecto.

Por su parte Nieto (2018), su propósito fue determinar el análisis de la satisfacción laboral y la asociación con el compromiso organizacional de los colaboradores que laboran en el Instituto Tecnológico Superior Central Técnico de Quito, en el año 2017, cuya metodología tuvo como enfoque cuantitativo, utilizando el diseño correlacional, con un campo muestral a 126 colaboradores entre personal administrativo y docentes; concluyendo que la situación presente en relación a la satisfacción laboral y el compromiso con los que trabajan dentro del centro de estudio, se considera una asociación directa, debido a la antigüedad de los trabajadores que están laborando, es que en función a ello existe un mayor nivel

de compromiso y la satisfacción entre las personas que tienen 45 años y que dentro de la institución tienen más de 15 de labor; la asociación entre ambas variables es más alta cuando se trata del personal con mayor antigüedad. En cuanto a las remuneraciones se ve la existencia de un factor donde los trabajadores no se encuentran a gusto, lo que se refleja de la variable satisfacción laboral alcanzado el 26,19% y en relación con el compromiso organizacional que tiene como valor el 53,17%. En cuanto al rango de edad igual o menor a 31 años el 45% de los que laboran no tienen un compromiso afectivo de nivel adecuado con el centro de labor, esto porque tienen pocos años en servicio, pocos espacios de crecimiento profesional y todavía no desarrollaron ese sentido de pertenencia. En cuanto al espacio físico, en relación a la limpieza y temperatura en el contexto laboral en un 37.29% consideran que laboran en un espacio insatisfecho, con las condiciones laborales y ambientales poco adecuadas. En este grupo se encuentran el personal administrativo-secretaria, que solo trabaja mejor de un año, asimismo no está de acuerdo con las condiciones de temperatura, viento y polvo; los cuales intervienen en el contagio de enfermedades virales con bastante frecuencia.

Por otro lado, Tomás et al., (2019), donde la finalidad fue establecer la satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales realizado en Colombia, cuya metodología utilizada tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, empleando como muestra en el estudio de 978 formadores dominicanos y el muestreo elegido fue estratificado y representativo, quien concluyó que en relación a la satisfacción laboral no se había advertido algunos aspectos: relaciones interpersonales directas (inicialmente fueron consideradas meramente un indicador del clima laboral), efectos directos del clima laboral, los factores que determinan la calidad laboral y la satisfacción laboral. Estos tres elementos mencionados hacen que el esquema sea en parte mediado. Cuando se hicieron estos pequeños cambios, el modelo encajaba perfectamente. Este modelo se ajusta razonablemente bien a los datos observados, ya que los índices de ajuste son: $\chi^2(223) = 1089,9$, $p < 0,001$; CFI = 0,93; rmsea = .066 [.059 - .067]; rmr = 0,107. Con referente al burnout, la varianza es del 29,9% fue explicada por el compromiso ocupacional y clima laboral. En razón al engagement, el pronóstico es ideal, ya que el 59,3% se explica por el entorno, las circunstancias y las necesidades laborales, así como por el compromiso emocional y el compromiso

normativo. En definitiva, la capacidad de predecir el burnout, el engagement y el ambiente laboral fue un 82,9 % superior a la satisfacción laboral.

A nivel nacional, se revisó las investigaciones realizadas por Quispe et al., (2019), teniendo como propósito establecer la relación que existen entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú, utilizando metodológicamente el enfoque cuantitativo, teniendo como diseño el explicativo secuencial (QUAN → qual). La población que estuvo en estudio fue 256 docentes, con muestra de 114 docentes elegidos con muestreo intencional, concluyendo que el 48,3% no está satisfecho con el trabajo y el 70,2% no tiene obligación de continuar; los motivos fundamentales es el bajo salario, la negativa de un ascenso y nombramiento, la insatisfacción con el reconocimiento y la falta de oportunidades de promoción. Pero, el 82,5% tiene compromiso emocional y el 57% tiene compromiso normativo en reconocimiento a las oportunidades laborales que encuentran en una institución educativa superior universitaria.

Asimismo Rosas (2017), en la investigación que se realizó, permitió establecer la asociación que existe entre la satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de instituciones educativas de educación básica alternativas del ciclo denominado Avanzado, que pertenece a la región Puno, 2016, cuya metodología corresponde al estudio correlacional, donde se utilizó el diseño no experimental. Además, se consideró el muestreo probabilístico, a nivel estratificado, usando una muestra de 118 educadores, asimismo se consideró la técnica de la encuesta, como instrumento el cuestionario. Cuyas conclusiones por nivel de satisfacción laboral se presentan como sigue; el 88,1% de los docentes está insatisfecho, seguido del 11% satisfecho y el 0,9% muy satisfecho. En cuanto a la segunda variable compromiso organizacional, el 55,1% de los docentes tiene un nivel medio de participación con sus instituciones educativas, seguido de un 22,9% que no participa, frente a un 22% que participa de manera activa en sus instituciones educativas. Finalmente se concluye que hay un nivel de asociación entre las variables de satisfacción laboral y la otra variable compromiso organizacional ($r = 0,470$) y en cuanto a importancia de las tareas ($r = 0,297$) y la dimensión condiciones de trabajo ($r = 0,327$) y los beneficios económicos ($r = 0,247$).

Por su parte Chuquisengo (2018), cuyo propósito fue determinar qué relación existe entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los educadores de la organización educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018, cuya metodología tuvo como enfoque cuantitativo, utilizándose el tipo básico, donde el diseño fue el no experimental, con nivel correlacional, de tipo transaccional. En cuanto la población fue de tipo censal donde se consideró a 80 educadores, teniendo como conclusión que la satisfacción laboral se asocia de manera directa ($Rho = 0.753$) y de forma significativa ($p = 0.000$) con la variable compromiso organizacional de maestros del centro educativo José Jiménez Borja. Se comprobó la hipótesis concebida, existiendo una alta relación. La variable satisfacción laboral se asocia de manera directa ($Rho = 0.722$) y de tipo significativo ($p = 0.000$) con la dimensión compromiso afectivo de los maestros del centro educativo examinado. Se comprobó la hipótesis que se planteó y se encontró que existe una relación alta. La satisfacción laboral está directamente relacionada ($Rho = 0.712$) y de manera significativa ($p = 0.000$) esta con el compromiso de permanencia de los maestros en el centro educativo. La satisfacción laboral se relaciona directa ($Rho = 0.678$) y de manera significativa ($p = 0.000$) con la dimensión compromiso normativo de los maestros, concluyendo que hay relación con la hipótesis que se planteó con referencia al compromiso normativo de los maestros del centro educativo la relación es moderada.

Por otro lado Mejía (2017), tuvo como su objetivo, establecer como se asocia el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los educadores de la Red 21 UGEL N° 02 Los Olivos, 2016, que tiene como metodología el enfoque cuantitativo, en dicho estudio que se asume que es descriptivo – correlacional. Además, tuvo el carácter no experimental, usando como medio el corte transaccional y con diseño de carácter no experimental. Se eligió la población que ha sido conformada por 100 educadores de la Red 21 UGEL N° 02 del distrito de Los Olivos, concluyendo que entre los 100 maestros que respondieron la encuesta, el 26% se mostró satisfecho con su centro educativo, el 67% se medianamente satisfecho y el 7% se mostró insatisfecho. Esto es posible, debido a que se afirma que el nivel de satisfacción laboral es de promedio moderado en los maestros de la Red 21 UGEL N°02 de Los Olivos ($r = 0,705$ y $p = 0,000$) y muestra una asociación del nivel moderado con el compromiso organizacional. Entre los 100 maestros que

respondieron la encuesta, el 26% se mostró satisfecho con su centro educativo, el 67% se medianamente satisfecho y el 7% se mostró insatisfecho. Por tanto, se expresa que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio o moderado en los maestros, teniendo un 3% en el compromiso afectivo considerándolo un nivel bajo, así como, un 59% tiene un nivel de compromiso medio o moderado y un 38% tiene un nivel de compromiso alto.

En la tesis de Chunga (2018), cuyo propósito fue determinar la satisfacción laboral y la variable compromiso organizacional para educadores de la Red 09, UGEL N° 02 Rímac, 2017, con enfoque cuantitativo, utilizando el nivel básico, de nivel no experimental, con diseño de tipo correlacional, con corte de recojo de datos de manera transversal, asimismo se tuvo como muestra a 110 educadores de la organización educativa de la Red 09, de la UGEL N° 02 Rímac, 2017; concluyendo que se presenta una asociación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r = 0,730$), además, el $p = 0,000 < 0,05$, lo que confirma que la hipótesis la propuesta. Hay una asociación altamente positiva y significativa que se tiene sobre la importancia de las tareas y el compromiso organizacional, ($r = 0,743$), además, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, lo que confirma la hipótesis sugerida. Se presenta una asociación altamente positiva y significativa entre los factores que determinan las labores de los trabajadores y el compromiso organizacional ($r = 0,784$), además, $p\text{-valor} = 0,000 < 0,05$, lo que confirma la hipótesis propuesta. Hay una asociación altamente positiva y significativa que se presenta en el reconocimiento del trabajador y el compromiso organizacional ($r = 0,750$), además, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, lo que confirma la hipótesis propuesta. Se presenta una relación altamente positiva y significativa en razón a los beneficios de carácter económico y el compromiso organizacional ($r = 0,720$), además, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, lo que confirma la hipótesis propuesta.

Según la teoría de Davis, manifiesta que el compromiso con la labor del empleado, se encuentra relacionado con el grado de identidad que tiene con su institución, estando dispuesto a continuar participando de manera activa y esto debe estar basado en principios éticos relevantes para la prestación de servicios públicos y cumplir con su responsabilidad profesional para apoyar y aclarar sus funciones, demostrando una actitud adecuada y hacer un esfuerzo significativo para apoyar todo lo que está relacionado con el compromiso. (Davis y Newstrom, 1991).

La variable compromiso docente, se refiere a que el compromiso es una cualidad que permite distinguir a quienes son los auténticos educadores, de quienes tienen sus prioridades o intereses en ocupaciones fuera del espacio de la institución educativa. Desde esa mirada, se puede distinguir entre educadores que de manera auténtica cumplen con su profesión de otros que no evidencia una real preocupación por sus escolares. (Nias, 1993).

El compromiso con la labor, se refiere a proveer los diversos elementos de los educadores en la articulación de las descripciones coherentes en relación a sí mismo, en cuanto a la sintonía que está asociada a las estructuras sociales en las que estarán desempeñando y como se adopta las diferentes formas de actuar. Es decir cómo cada individuo desempeña la calidad de ser profesional con ética respetando los derechos fundamentales de otras personas, donde se demuestra honestidad, equidad y responsabilidad y compromiso con la sociedad en su conjunto. (Day y Qing, 2010).

Un maestro que se dedica a su trabajo de manera voluntaria está preparado para dar todo de sí, esto en beneficio de sus discentes, para que ellos puedan lograr sus aprendizajes en el centro educativo desde se encuentren. En consecuencia, el compromiso docente es el conjunto de características que presenta el maestro en el progreso de sus actividades pedagógicas para el proceso enseñanza y aprendizaje de los educandos; en otros términos, decimos que la actuación del maestro significa que tiene que desempeñarse correctamente sus funciones que le ha encomendado la sociedad y su propia profesión. (Choi y Tang, 2007).

Asimismo, el compromiso laboral se entiende como un estado en el que un trabajador se encuentra identificado con una determinada institución en particular con los objetivos y anhela seguir allí como parte de esta, donde se manifiesta al estado que el trabajador, esto es, cuando se tiene un nivel de compromiso con la institución los trabajadores tendrán un gran sentido de identidad con la institución donde laboran. (Stephen, 2009).

Desde un punto de vista efectista menciona que el compromiso docente está basado principalmente en el hacer y producir que se plantea como un molde al docente, donde también la institución educativa exige al maestro a responder a las expectativas y demandas de los estudiantes obteniendo los resultados previstos, alejado de otros aspectos contextuales. (Sisto, 2011).

Luego se enfoca que el compromiso docente desde una perspectiva sociológica indicando que ser maestro, parte de los cambios sociales y las influencias que esta presenta, teniendo nuevos retos en su diario quehacer, sosteniéndose con su propia identidad y su profesionalismo al interior de realidad social determinada, generando nuevos rumbos en su práctica educativa. (Consejo Económico y Social, 2011).

El compromiso docente desde su punto de vista psicológico se enmarca en el ethos profesional o manera de tener una determinada conducta, carácter y personalidad; ello se encuentra en su práctica docente o pasión por la enseñanza, es decir, un inmenso afecto positivo, satisfacción, experiencia de flujo, vitalidad y control para poder ejercer la docencia en el aula al inicio y al final de la actividad. (Moé et al.,, 2010).

Cuando se refiere al compromiso se indica que es una obligación voluntaria de realizar cualquier tipo de actividad, una labor a un plan de acción que se dará en plazo un poco largo. Al respecto, un maestro que busca resultados educativos satisfactorios para sus discentes se compromete con las decisiones que toma la institución educativa. Revolucionar y mejorar la calidad de la práctica que realiza el maestro en el aula donde realmente los beneficiados sean los discentes, implementando evaluaciones que verifique el desempeño docente, los cuales se viene desarrollando. (MINEDU, 2017).

Los docentes tienen un gran cometido de generar cambios en la característica psicológica de los educandos, haciéndole entender sobre el conocimiento y promoviendo la cultura para que los educandos tengan la posibilidad de poder actuar de manera correcta en la sociedad, como individuos con características útiles y reflexivas, por lo tanto, el compromiso del maestro es con la educación, es decir, con todo lo que tiene que asumir el ser maestro, se específica, que el compromiso es definido como un estado psicológico donde determina un vínculo entre un individuo y la institución, influyendo en la decisión de seguir o renunciar a la institución. (Meyer, 1991).

La educación en el Perú requiere tener un currículo donde los docentes tienen la obligación de que sus discentes logren los aprendizajes; ayudándoles a realizar progresos en su capacidad de razonar, de elaborar ideas y de generar cambios en el entorno donde se encuentre a través del conocimiento en los distintos

espacios de conocimientos a diferentes contextos u ocasiones. Al respecto, manifestamos que ser un profesional de la educación, exige estar comprometido con las exigencias e intereses que la sociedad y la cultura plantea en estos tiempos. El MINEDU, con el objetivo de realizar cambios y llevar adelante la mejora de la práctica docente, establece procesos evaluativos de desempeño docente, con la finalidad de beneficiar con ello a los educandos. (MINEDU, 2016).

Entre las dimensiones que se asumen de acuerdo a Meyer et al., (1991), se identifican tres dimensiones o componentes que analizarán el compromiso institucional del personal que labora en una determinada entidad, mencionando los siguientes:

Compromiso afectivo: se relaciona con el deseo, incluye las relaciones afectivas que los empleados consiguen desarrollar con sus organizaciones, a partir de la satisfacción de sus necesidades e intereses; su progreso indica que el empleado se encuentra satisfecho de laborar y ser parte de esa institución. (Perak, 2016).

Asimismo, se considera que el componente afectivo que está referido a las emociones, sentimientos, también a la disposición del ánimo a querer hacer las cosas bien, acontecimientos, tener idea y poder llegar al propósito para que todo el tema de valoración se pueda cumplir y principalmente se establezca la confianza con el que labora hacia el que dirige y a la institución que labora. (Hellriegel y Slocum, 2009).

Compromiso de continuidad: Se relaciona con la necesidad, indica el interés de seguir laborando en la institución, ya que hay escasas ocasiones de poder tener una nueva oportunidad laboral, suponiendo la existencia de una renuncia; en consecuencia, la relación laboral es justificable por la sencilla razón de haber invertido tiempo y esfuerzo, en consecuencia, la salida de la entidad supondrá la pérdida de todo; en definitiva, su vinculación con la institución aumenta, debido a la falta de ofertas de trabajo.

Es la continuidad en relación al afecto de carácter material que debe tener el trabajador dentro de la institución educativa, de esta manera el permanecer dentro de la organización puede ser circunstancial y en función al desempeño que se está por cumplir en función a los requisitos que se piden o al mínimo esfuerzo que se asegure que continúe en su labor. (Chiavenato, 2004).

Compromiso normativo: se relaciona con el deber, indica la constancia y fidelidad que debe existir hacia la institución, comprende el afecto de continuar en el centro de labores, como resultado de estar en deuda con la entidad por haber tenido una oportunidad de trabajo. Este se fundamenta en la creencia y la lealtad organizativa en función al sentido moral. (Meyer, 1991).

El compromiso normativo es un sentimiento que parte de la obligación el cual debe permanecer dentro de una institución por razones morales y éticas, el empleado que culminados sus estudios de especialización debe sentir la obligación moral de permanecer en la organización que le facilitó esa especialización. El compromiso normativo se asocia al desempeño de nivel superior y hacer que el trabajador se quede en la institución para que considere que es un deber debido al apoyo recibido. (Griffin et al., 2017).

Y, como segunda variable la satisfacción laboral, se define las determinadas características conductuales que adoptan los empleados hacia las labores que realizan, con base en aspectos tan relevantes para ellos como las oportunidades de progreso en el ámbito personal, el trabajo, compensación por trabajos realizados, compensación remunerativa, las políticas de gestión, las relaciones con todo el personal que labora en la institución, las relaciones con quienes conducen la institución, las condiciones de infraestructura y diferentes materiales que hacen que sus labores sean ejecutables teniendo así un buen desempeño laboral. (Palma, 2005).

Asimismo, la satisfacción laboral está definido como un aspecto determinante del nivel de felicidad que siente un trabajador en su centro de labores y está relacionado con muchos factores que presenta la institución, la satisfacción depende no solamente de los beneficios económicos que pueda alcanzar en la institución donde labora, sino también de las personas que se encuentran en su entorno, como sus correligionarios de labores, el personal supervisor, etc. (Chiavenato, 2009).

También, la satisfacción laboral se considera que varía de manera directa, de acuerdo a las necesidades de los trabajadores que pueden ser retribuidas en el desarrollo de sus labores y estas sean puedan ser satisfechas, asumir esta situación implica que los empleadores asuman un rol positivo frente a los trabajadores. (Mondy, 2010).

La satisfacción laboral mediante su postura de dos factores: motivación-higiene, mediante esta teoría quiere demostrar que el individuo presenta estas categorías distintas las cuales llegan a influir en su comportamiento de manera diferente; donde la primera contiene los factores motivadores o satisfactores, centrándose estos en el logro, reconocimiento, desarrollo profesional, la propia labor, los ascensos y la responsabilidad. El segundo factor es el higiénico o aspectos insatisfactorios, donde estos no son muy preponderantes como aspectos motivadores que como consecuencia generan la insatisfacción laboral relacionándose con los caracteres externos como son: la política organizativa, el tipo de supervisión, la relación entre trabajadores y supervisores, el sueldo, los criterios de seguridad laboral, las condiciones laborales y el estrato social de procedencia. (Herzberg et al., 1959).

La teoría de la jerarquía de necesidades básicas sobre la satisfacción laboral, donde presenta al individuo con cinco necesidades como son las fisiológicas (hambre, sed, casa, sexo, etc.), seguridad (seguros y protegidos de cualquiera de malas acciones físicas y emocionales), social (afecto, pertenencia, aceptación y amistad), estima (interna como el respeto que se tiene a uno mismo, autonomía, logro; externos como estatus social, reconocimiento y atención), autorrealización (crecimiento profesional, potencial, satisfacción uno mismo). (Maslow, 1954).

La teoría social cognitiva sobre la satisfacción laboral, donde plantea que es necesario entrenar al trabajador para que este pueda resolver los diferentes problemas que puedan tener y también prestarles ayuda para que se puedan sentir positivos y satisfechos. (Ayres y Malouff, 2007).

La satisfacción laboral, es un sentimiento de conformidad general, que tiene un trabajador a su centro de labores. La forma en que un trabajador interactúa con las condiciones de su entorno y los cambiantes momentos que se presentan por la actividad y responsabilidad que realiza, y de lo que verdaderamente percibe. (Chiang, 2013).

Asimismo, la satisfacción laboral es una fase de carácter emocional satisfactorio que resulta de la impresión subjetiva de las vivencias que tiene el empleado en su centro de labor o una consecuencia afectiva que se genera como respuesta a las diferentes actividades laborales que realiza, esto está ligado a la

valoración que ejecuta el trabajador sobre los aspectos estructurales y procesuales que presenta la institución en su organización. (Locke et al., 1984).

Entre las dimensiones de Satisfacción Laboral, tomando en consideración a Palma (2007), son las siguientes:

Condiciones físicas y/o material, se refiere a la infraestructura donde los empleados desarrollan sus labores cotidianas, constituyendo esta, el lugar que proporciona un adecuado trabajo. (Robbins, 2004) plantea que las condiciones físicas y/o materiales son importantes para los trabajadores, porque le generan bienestar personal en su centro de labor, prefiriendo lugares que no presenten ningún peligro y no sean incómodos, también que tengan una infraestructura moderna y equipada.

Beneficios laborales y/o remunerativos, se refiere al grado de satisfacción que se tiene con los estímulos económicos regulares o adicionales como pago por el trabajo realizado. Los beneficios laborales y/o remunerativos se refieren al grado de satisfacción que se tiene regularmente, con el incentivo económico por el trabajo realizado y promoción laboral de acuerdo a un sistema salarial y política de ascensos justos en función a su productividad y desempeño laboral. (Robbins, 2004).

Políticas administrativas, se refiere a las directrices que la entidad estipula para controlar las relaciones laborales de sus empleados. Chiavenato (2007) indica que las políticas administrativas es el pacto que existe en función a las directrices y lineamientos de la institución que se dirigen al empleado para regular su relación laboral.

Relaciones sociales, se refiere al nivel de complacencia que existe cuando interrelacionan todos los trabajadores en las diferentes actividades laborales que realizan. Brunet (1987) menciona que las relaciones sociales son las interacciones e interrelación positiva que existe entre los empleados que desempeñan las distintas labores en la misma institución, los cuales contribuirán a que exista una mejor y mayor satisfacción laboral.

El desarrollo personal, que se asume en las acciones laborales que tiene el empleado para llevar a cabo actividades importantes que beneficien a su realización personal. Clark (1996) indica que el desarrollo personal es el logro de un mejor puesto laboral, esto debido a su nivel educativo, por ello podrá tener la

posibilidad de obtener beneficios, ascensos y una buena remuneración. Es por eso que el futuro empleado tendrá que capacitarse continuamente, aumentando así su nivel educativo.

Desarrollo de tareas, se refiere al valor que da el trabajador a sus diferentes actividades laborales que desarrolla en su centro de trabajo.

La relación con la autoridad, está referido al valor que le da el empleado a su relación con el directivo en función al trabajo diario que realiza.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación:

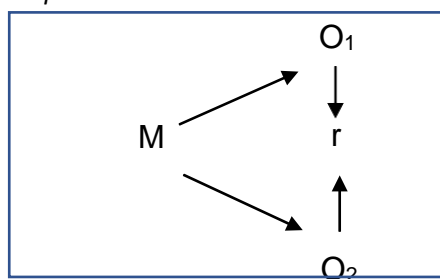
El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada, debido a que ayuda a enriquecer, incrementar y lograr conocimientos útiles para otras investigaciones, promoviendo el desarrollo de la ciencia con objetivos prácticos, investigando en diferentes trabajos un marco teórico adecuado al tema de estudio (Ñaupas, 2014).

También este tipo de investigación, permite mayor consideración en su propósito, porque busca mejorar el conocimiento de hechos para ser utilizado en la sociedad y puede tener una aplicación inmediata, sus fines por ende son bien definidos y práctico (García, 2017).

Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, debido a que no se manipulan las variables de estudio y se investiga la relación directa que existe en ambas. El enfoque es de tipo cuantitativo, por lo que la información es objetiva a través de un procedimiento deductivo mediante un cálculo estadístico (Hernández et al., 2018).

Esquema del diseño



M: muestra

Donde O₁: Compromiso Docente

Donde O₂: Satisfacción Laboral

r: Correlación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable estudio 1: Compromiso Docente

Cuando nos referimos al compromiso, indicamos que es una obligación voluntaria de realizar sobre cualquier tipo de actividad, una labor, un plan de acción, que se dará en un corto o largo plazo. Al respecto, un maestro que busca resultados educativos satisfactorios para sus discentes se compromete con las decisiones que toma la institución educativa. Revolucionar y mejorar la calidad de la práctica que realiza el maestro en el aula donde realmente los beneficiados sean los discentes, implementando evaluaciones que verifique el desempeño docente, donde los cuales se viene desarrollando. (MINEDU, 2017)

Dimensiones del Compromiso Docente

De acuerdo a Meyer et al., (1991), se identifican tres dimensiones o componentes que analizarán el compromiso institucional del personal que labora en una determinada entidad, mencionando los siguientes:

Compromiso afectivo: Se relaciona con el deseo, incluye las relaciones afectivas que los empleados consiguen desarrollar con sus organizaciones, a partir de la satisfacción de sus necesidades e intereses; su progreso indica que el empleado se encuentra satisfecho de laborar y ser parte de esa institución. (Perak, 2016).

Compromiso de continuidad: Se relaciona con la necesidad, indica el interés de seguir laborando en la institución, ya que hay escasas ocasiones de poder tener una nueva oportunidad laboral, suponiendo la existencia de una renuncia; en consecuencia, la relación laboral es justificable por la sencilla razón de haber invertido tiempo y esfuerzo, en consecuencia, la salida de la entidad supondrá la pérdida de todo; en definitiva, su vinculación con la institución aumenta, debido a la falta de ofertas de trabajo.

Compromiso normativo: se relaciona con el deber, indica la constancia y fidelidad que debe existir hacia la institución, comprende el afecto de continuar en el centro de labores, como resultado de estar en deuda con la entidad por haber tenido una oportunidad de trabajo. Este se fundamenta en la creencia y la lealtad organizativa en función al sentido moral. (Meyer, 1991).

Definición operacional: La variable Compromiso Docente se midió mediante un cuestionario que ha sido elaborado por el autor donde se valoró 3 dimensiones, como son: normativa, afectiva y de continuidad.

Indicadores: Los indicadores son los siguientes, normativa: implica la lealtad en función a la entidad, abarca el sentimiento de permanecer, la afectiva, son los lazos emotivos que el trabajador y de continuidad, lo cual es el deseo de querer continuar en la institución educativa, debido a que existen pocas oportunidades de encontrar una nueva labor.

Escala de medición: Se utilizó una escala de tipo ordinal.

Variable de estudio 2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Es un sentimiento de conformidad general que tiene de un trabajador en razón a su centro de labores. La forma en que un trabajador interactúa con las condiciones de su entorno y los cambiantes momentos que se presentan por la actividad y responsabilidad que realiza, y de lo que verdaderamente percibe. (Chiang, 2013).

Dimensiones de Satisfacción Laboral; Tomando en consideración a Palma (2007), son las siguientes:

Condiciones físicas y/o material, se refiere a la infraestructura donde los empleados desarrollan sus labores cotidianas, constituyendo esta, el lugar que proporciona un adecuado trabajo. (Robbins, 2004) plantea que las condiciones físicas y/o materiales son importantes para los trabajadores, porque le generan bienestar personal en su centro de labor, prefiriendo lugares que no presenten ningún peligro y no sean incómodos, también que tengan una infraestructura moderna y equipada.

Beneficios laborales y/o remunerativos, se refiere al grado de satisfacción que se tiene con los estímulos económicos regulares o adicionales como pago por el trabajo realizado. Los beneficios laborales y/o remunerativos se refieren al grado satisfacción que se tiene regularmente con el incentivo económico por el trabajo realizado y promoción laboral de acuerdo a un sistema salarial y política de ascensos justos en función a su productividad y desempeño laboral. (Robbins, 2004)

Políticas administrativas, se refiere a las directrices que la entidad estipula para controlar las relaciones laborales de sus empleados. Chiavenato (2007) indica que las políticas administrativas es el pacto que existe en función a las directrices y lineamientos de la institución que se dirigen al empleado para regular su relación laboral.

Relaciones sociales, se refiere al nivel de complacencia que existe cuando interrelacionan todos los trabajadores en las diferentes actividades laborales que realizan. Brunet (1987) menciona que las relaciones sociales son las interacciones e interrelación positiva que existe entre los empleados que desempeñan las distintas labores en la misma institución, los cuales contribuirán a que exista una mejor y mayor satisfacción laboral.

El desarrollo personal, que se asume en las acciones laborales que tiene el empleado para llevar a cabo actividades importantes que beneficien a su realización personal. Clark (1996), indica que el desarrollo personal es el logro de un mejor puesto laboral, esto debido a su nivel educativo, por ello podrá tener la posibilidad de obtener beneficios, ascensos y una buena remuneración. Es por eso que el futuro empleado tendrá que capacitarse continuamente, aumentando así su nivel educativo.

Desarrollo de tareas, se refiere al valor que da el trabajador a sus diferentes actividades laborales que desarrolla en su centro de trabajo. La relación con la autoridad, está referido al valor que le da el empleado a su relación con el gerente en función al trabajo diario que realiza.

Definición operacional: La medición de la variable satisfacción laboral, cuyas dimensiones son: condiciones físicas y/o materiales, políticas administrativas, beneficios laborales y/o remunerativos, desarrollo personal, relaciones sociales, desarrollo de tareas y finalmente la relación con la autoridad.

Indicadores: Para las condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, relaciones sociales, políticas administrativas, desarrollo de tareas, desarrollo personal y relación con la autoridad.

Escala de medición: Se utilizó una escala de tipo ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Son todos los aspectos que presentan las diversas características, mediante los cuales se puede reunir la información suficiente para realizar el estudio. (Hernández et al., 2018). La presente investigación abarcó a 50 educadores de la institución educativa.

Criterios de inclusión: Se consideró la totalidad de docentes de la institución educativa.

Criterios de exclusión: No requiere en el presente estudio el proceso de exclusión que todos los educadores serán considerados de la institución educativa, sin estar realizando ninguna exclusión.

3.3.2. Muestra: La muestra fue censal debido a que el presente estudio se realizó con el número total de la población como un conjunto total de la investigación. (Hernández et al., 2018). La muestra fue 50 docentes de la Institución Educativa.

Muestreo: La determinación del muestreo se realizó siguiendo el procedimiento que contribuye a determinar la muestra (Hernández et al., 2018). Se usó el muestreo no probabilístico, debido a que se consideró al total de la muestra.

Unidad de análisis: En la presente investigación, la unidad de análisis correspondió a todos los educadores de la Institución Educativa.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

Se refiere al procedimiento que se emplea para alcanzar la información indispensable de la investigación para que ésta pueda ser analizada y desarrollada (Andía, 2017). En la investigación se consideró la técnica de la encuesta para las variables que se investigaron.

3.4.2 Instrumentos

En el presente estudio se consideró para las variables estudiadas el cuestionario, el cual considera las preguntas diversas para medir ambas variables y los correspondientes indicadores propios del estudio a realizar. (Hernández et al.,

2018). En la investigación se utilizó el cuestionario, cuyo principio de construcción fue de elaboración propia para ambas variables, además se usó una escala Likert.

Asimismo, en la investigación se desarrolló mediante el cuestionario que se elaboró de manera propia, para las variables, usando de acuerdo a la escala Likert. Para la variable compromiso docente se propuso la elaboración de un cuestionario con preguntas en total son 15 ítems distribuidos de manera equitativa entre sus tres dimensiones: compromiso afectivo (3 preguntas), operativo (3 preguntas), estratégica (3 preguntas), valorativa (5 preguntas), compromiso de continuidad (5 preguntas) y compromiso normativo (5 preguntas) y para la variable satisfacción laboral se organizó un cuestionario con 34 preguntas distribuidos equitativamente entre sus 7 dimensiones: Condiciones físicas y/o materiales (4 preguntas), la dimensión de beneficios Laborales y/o remunerativos (4 preguntas), la dimensión de Políticas Administrativas (5 preguntas), Relaciones Sociales (4 preguntas), la dimensión de desarrollo personal (6 preguntas), desarrollo de tareas (5 preguntas) y la dimensión de relación con la autoridad (6 preguntas). Al final en cada uno de los cuestionarios se determinó 5 niveles de respuesta, como son: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1). (*Ver anexo 03*).

Validez: Se consideró que el proceso por el cual debe verificarse en relación al instrumento en función al criterio establecido y además tomando en consideración que el contenido sea adecuadamente válido para ambas variables del estudio por lo tanto se puede medir en función a la necesidad establecida. (Sanchez et al., 2018). En el presente estudio se realizó mediante juicio de expertos la validez de los instrumentos para las variables estudiadas, luego en base a la certificación dada por los Expertos se asume lo considerado. (*Ver anexo 04*).

Confiabilidad: Esta referido a analizar los niveles de confianza que tienen los datos que se obtiene para considerar para darle el carácter de confianza en relación a los datos plasmados, además considerando los criterios de confianza, consistencia y coherencia de manera pertinente. Para ello se aplicará una prueba piloto. Para la investigación se aplicó en una prueba piloto de 20 docentes de la institución educativa Cesar Vallejo. (*Ver anexo 05*).

3.5 Procedimientos

Para proceder con la recopilación de los datos informativos se ha propuesto que se requiere un documento de autorización de parte de la promotora de la institución educativa.

3.6 Método de análisis de datos

En el estudio se empleó el análisis de datos descriptivo e inferencial, el análisis de dato de tipo descriptivo permitió conocer el comportamiento de las variables compromiso docente y satisfacción laboral, como se han desarrollado y el nivel que se logró alcanzar, en cada valoración. Para el análisis de tipo descriptivo se usó el Microsoft Excel para los resultados de cada instrumento según las dimensiones evaluadas mediante las tablas y figuras con los porcentajes obtenidos. Para el análisis de tipo inferencial, toda la información recolectada fue procesada mediante el software estadístico SPSS 25 (IBM, USA), donde se asume la sumativa de todos los datos, en razón a las dimensiones establecidas para cada variable, posterior a ello se realizó el proceso de asociación de dimensiones y variable de acuerdo al objetivo general y específicos. En función a ello en el aspecto inferencial se logró las asociaciones correspondientes, en todos los casos se alcanzó una correlación positiva.

3.7 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se ciñó al código de ética implementado por la Universidad César Vallejo, en el cual se manifiesta que los trabajos deberán ser originales del autor y que no deberán de hacerse pasar trabajos ajenos como un trabajo propio, evitando copiar de modo parcial o total, disimular el documento mediante ciertos cambios en el texto, es necesario elaborar proyectos en virtud de principios éticos sin manipular las fuentes ya existentes, cabe indicar que para poder utilizar información de otros autores con fines de la investigación, se debe de citar al autor original, También se utilizará el turnitin y normas APA para la presentación del trabajo según lo establecido por la Universidad Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la variable compromiso docente y sus dimensiones

Nivel	VI. Compromiso docente		D1. Compromiso afectivo		D2. Compromiso de continuidad		D3. Compromiso normativo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	12,0%	6	12,0%	4	8,0%	6	12,0%
Regular	28	56,0%	29	58,0%	26	52,0%	29	58,0%
Alto	16	32,0%	15	30,0%	20	40,0%	15	30,0%
Total	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%	50	100,0%

En la tabla 1, se analizaron los datos obtenidos para la variable compromiso docente. De los 50 docentes encuestados, el 56,0% se ubican en el nivel regular, el 32,0% en el nivel alto y 12,0% en el nivel bajo. Según las dimensiones se tiene, compromiso afectivo, el 58,0% muestra un nivel regular, el 30,0% se muestra alto y el 12,0% un bajo compromiso. Para la dimensión compromiso de continuidad, el 52,0% considera regular, 40,0% considera alto y el 8,0% un bajo compromiso y por último, para la dimensión compromiso normativo, 58,0% es regular, 30,0% es alto y el 12,0% expresa que existe un bajo compromiso con las normas.

Se concluye que el mayor porcentaje de los educadores presente un nivel regular de desarrollo de compromiso con la labor que realizan en la institución educativa que ejercen su trabajo.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones*

Nivel	VI. Satisfacción laboral		D1. Relaciones sociales		D2: Condiciones físicas y/o materiales		D3: Beneficios laborales y/o remunerativas		D4: Políticas administrativas		D5: Relación con la autoridad		D6: Desarrollo Personal		D7: Desarrollo de tareas	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%
Bajo	6	12,0	6	12,0	6	12,0	4	8,0	7	14,0	5	10,0	8	16,0	6	12,0
Medio	24	48,0	25	50,0	25	50,0	25	50,0	25	50,0	20	40,0	29	58,0	25	50,0
Alto	20	40,0	19	38,0	19	38,0	21	42,0	18	36,0	25	50,0	13	26,0	19	38,0
Total	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100	50	100

En la tabla 2, se analizaron los datos obtenidos para la variable satisfacción laboral de los docentes. De los 50 docentes encuestados, el 48,0% en un nivel medio de satisfacción, el 40,0% es alto y el 12,0% es baja la satisfacción en la labor que desempeñan. En lo correspondiente a sus dimensiones, se considera para la dimensión relaciones sociales, el 50.0% presentan nivel medio, 38,0% presentan el nivel alto y el 12,0% presenta un nivel bajo. Para la dimensión condiciones físicas y/o materiales, el 50.0% presentan nivel medio, 38,0% presentan el nivel alto y el 12,0% presenta nivel bajo. La siguiente dimensión beneficios laborales y/o remunerativas, el 50.0% presentan nivel medio, 42,0% presentan el nivel alto y el 8,0% presenta nivel bajo de satisfacción en función a los beneficios remunerativos y otros. De acuerdo a la dimensión políticas administrativas, el 50.0% presentan nivel medio, 36,0% presentan el nivel alto y el 14,0% presenta nivel bajo. De acuerdo a la dimensión relación con la autoridad, el 40.0% presentan nivel medio, 50,0% presentan nivel alto y el 10,0% presenta nivel bajo. Según la dimensión relación con la autoridad, el 50.0% mencionan el nivel medio, 40.0% el nivel alto y 10.0% presentan un nivel bajo. La dimensión desarrollo personal, el 58,0% presentan nivel medio, 26,0% presentan nivel alto y el 16,0% presenta nivel bajo de satisfacción en función a las diversas acciones del personal. Por último, para la dimensión del desarrollo de tareas, el 50,0% presentan nivel medio de satisfacción en función a desarrollar las diversas tareas, 38,0% presentan nivel alto de satisfacción y el 12,0% presenta nivel bajo de satisfacción en función a las diversas acciones que se debe realizar.

Se concluye que el mayor porcentaje de los educadores presente un nivel regular con la satisfacción que siente por laborar en la institución educativa.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Ha: El compromiso docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Tabla 3

Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con la satisfacción laboral

		Compromiso docente	Satisfacción Laboral
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
	Sig. (bilateral)	,000.	,000
	N	50	50
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000.
	N	50	50

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

En la tabla 3, se observó que los resultados hallados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis alterna o general establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y satisfacción laboral. De la misma manera, se considera el valor de coeficiente de asociación que es ,489**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre el compromiso docente y las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

H_a: El compromiso docente se relaciona significativamente con las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Tabla 4

Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con las relaciones sociales

		Compromiso docente	Relaciones sociales
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
	Sig. (bilateral)	,000.	,000
	N	50	50
Relaciones Sociales	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 4, se observó que los resultados hallados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis alterna o general establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y la dimensión las relaciones sociales. De la misma manera, se considera el valor de coeficiente de asociación que es ,510**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado, probándose la hipótesis alterna y rechazándose la H₀.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre el compromiso docente y las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

H_a: El compromiso docente se relaciona significativamente con las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Tabla 5

Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con las condiciones físicas y/o materiales

		Compromiso docente	Condiciones físicas y/o materiales
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
	Sig. (bilateral)	,000.	,000
	N	50	50
Condiciones físicas y/o materiales	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 5, se observó que los resultados hallados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y la dimensión condiciones físicas y/o materiales. De la misma manera, se considera el valor de coeficiente de asociación que es ,510**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado, probándose la hipótesis alterna y rechazándose la H₀.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre el compromiso docente y los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

H_a: El compromiso docente se relaciona significativamente con los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Tabla 6

Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con los beneficios laborales y/o remunerativos

		Compromiso docente	Beneficios laborales y/o remunerativos
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
	Sig. (bilateral)	,000.	,000
	N	50	50
Beneficios laborales y/o remunerativos	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 6, se observó que los resultados hallados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y la dimensión los beneficios laborales y/o remunerativos. De la misma manera, se considera el valor de coeficiente de asociación que es ,475**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado, probándose la hipótesis alterna y rechazándose la H₀.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre el compromiso docente y las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

H_a: El compromiso docente se relaciona significativamente con las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Tabla 7

Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con las políticas administrativas

		Compromiso docente	Políticas administrativas
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,489**
	Sig. (bilateral)	,000.	,000
	N	50	50
Políticas administrativas	Coeficiente de correlación	,489**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 7, se observó que los resultados hallados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y la dimensión políticas administrativas. De la misma manera, se considera el valor de coeficiente de asociación que es ,489**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado, probándose la hipótesis alterna y rechazándose la H₀.

Hipótesis específica 5

H₀: No existe relación entre el compromiso docente y la relación con la autoridad en los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

H_a: El compromiso docente se relaciona significativamente con la relación con la autoridad en los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Tabla 8

Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con la relación con la autoridad

		Compromiso docente	Relación con la autoridad
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,668**
	Sig. (bilateral)	,000.	,000
	N	50	50
Relación con la autoridad	Coeficiente de correlación	,668**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 8, se observó que los resultados hallados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y la dimensión relación con la autoridad. De la misma manera, se considera el valor de coeficiente de asociación que es ,668**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo significativo, probándose la hipótesis alterna y rechazándose la H₀.

Hipótesis específica 6

H₀: No existe relación entre el compromiso docente y el desarrollo personal de los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

H_a: El compromiso docente se relaciona significativamente con el desarrollo personal de los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Tabla 9

Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con el desarrollo personal

		Compromiso docente	Desarrollo personal docente
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,698**
	Sig. (bilateral)	,000.	,000
	N	50	50
Desarrollo personal	Coeficiente de correlación	,698**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 9, se observó que los resultados hallados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y la dimensión desarrollo personal. De la misma manera, se considera el valor de coeficiente de asociación que es ,698**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo significativo, probándose la hipótesis alterna y rechazándose la H₀.

Hipótesis específica 7

H₀: No existe relación entre el compromiso docente y el desarrollo de tareas en los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

H_a: El compromiso docente se relaciona significativamente con el desarrollo de tareas en los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Tabla 10

Grado de correlación entre el compromiso docente se relacionan significativamente con el desarrollo de tareas

		Compromiso docente	Desarrollo de tareas
Compromiso docente	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
	Sig. (bilateral)	,000.	,000
	N	50	50
Desarrollo de tareas	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	50	50

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

En la tabla 10, se observó que los resultados hallados en la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y la dimensión desarrollo de tareas. De la misma manera, se considera el valor de coeficiente de asociación que es ,510**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo significativo, probándose la hipótesis alterna y rechazándose la H₀.

V. DISCUSIÓN

De los resultados hallados, se considera para el objetivo general que es determinar la relación que existe entre el compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, se planteó la hipótesis general el compromiso docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se asume de la prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida, probándose la asociación positiva moderada entre las variables compromiso docente y la satisfacción laboral, del coeficiente de asociación que es ,489**, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado.

Para la variable compromiso laboral, de los 50 docentes encuestados, se halló que el 56,0% se ubican en el nivel regular, el 32,0% en el nivel alto y 12,0% en el nivel bajo. Y, para la variable satisfacción laboral de los docentes, el 48,0% en un nivel medio de satisfacción, el 40,0% es alto y el 12,0% es baja la satisfacción en la labor que desempeñan. De los hallazgos obtenidos, coinciden con lo expresado por Pedraza (2020), quien encontró que el capital humano y la satisfacción laboral si se asocian de manera positiva con el desempeño educativo, asegurar que los trabajadores que tengan experiencia, conocimientos y destrezas puedan dar su mejor esfuerzo; este aspecto está vinculado a fomentar el aprendizaje continuo y al trabajo al equipo, asimismo se asume la necesidad de que exista el reconocimiento a la labor bien realizada, a la libertad de expresión; esto implica que las variables se vinculan de manera adecuada en un espacio organizativo.

En relación al objetivo específico 1, Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, se planteó la hipótesis 1, se considera que el compromiso docente se relaciona significativamente con las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se asume de los resultados prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se

considera la hipótesis específica establecida y el valor ,510**, se determina que existe una correlación significativa entre ambas variables. De los hallazgos obtenidos, coinciden con lo expresado Rodríguez et al. (2020) donde el compromiso laboral de los educadores en el centro de estudios de CoBach se asocian con la satisfacción laboral, se ha considerado la existencia de niveles muy altos los cuales se considera necesarios, además, es importante el trabajo de los inductores que contribuyan a la mejora, el compromiso es responsabilidad que contribuya a la alta variación en cuanto a lo que es la productividad, por lo tanto permite asumir que las relaciones sociales son productivas cuando existe compromiso. Y, Nieto (2018), en cuanto al espacio físico, en relación a la limpieza y temperatura en el contexto laboral en un 37.29% consideran que laboran en un espacio insatisfecho, con las condiciones laborales y ambientales poco adecuadas. En este grupo se encuentran el personal administrativo-secretaria, que solo trabaja mejor de un año, asimismo no está de acuerdo con las condiciones de temperatura, viento y polvo; los cuales intervienen en el contagio de enfermedades virales con bastante frecuencia.

En relación al objetivo específico 2, Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022, se planteó la hipótesis 2, el compromiso docente se relaciona significativamente con las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, se asume que de los resultados prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida y el valor es ,510**, se determina que existe una correlación significativa entre la variable y dimensión estudiada. De los hallazgos obtenidos, coinciden con lo expresado por Chuquisengo (2018), cuya conclusión fue que la satisfacción laboral se asocia de manera directa ($Rho = 0.753$) y de forma significativa ($p = 0.000$) con la variable compromiso organizacional de maestros del centro educativo José Jiménez Borja, esto implica que las variables se encuentran asociadas, lo mismo sucede con sus dimensiones donde la satisfacción laboral se relaciona directa ($Rho = 0.678$) y de manera significativa ($p = 0.000$) con la dimensión compromiso normativo, afectivo y cognitivo de los maestros, lo cual refuerza lo hallado en la presente investigación.

En relación al objetivo 3, determinar la relación que existe entre el compromiso docente y las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. Para la hipótesis 3, al respecto del compromiso docente se asume la relación significativa con las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se asume de los resultados prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida y el valor es ,489**, asumiéndose que existe una correlación significativa, entre las variables en estudio. De los hallazgos obtenidos, coinciden con lo concluido por Chunga (2018), donde tuvo como resultado la existencia de una asociación positiva y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional ($r = 0,730$), además, el $p = 0,000 < 0,05$) y se presenta una asociación altamente positiva y significativa entre los factores que determinan en el reconocimiento del trabajador y el compromiso organizacional ($r = 0,750$), además, $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$, lo cual apoya a lo hallado en la presente investigación. Y, Quispe et al., (2019) el 82,5% tiene un compromiso emocional y el 57% tiene un compromiso normativo en reconocimiento a las oportunidades laborales que encuentran en una institución educativa superior universitario.

Se asume la hipótesis 4 el compromiso docente este se asocia significativamente con los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se considera de los resultados prueba no paramétrica de Rho Spearman donde se asume como valor de significancia de tipo bilateral siendo 0.000, por lo cual, se considera la hipótesis específica establecida y el valor es ,475**, determinándose que existe una correlación significativa entre la variable y dimensión en estudio. De los hallazgos obtenidos, no coincide con lo expresado Nieto (2018) en cuanto a las remuneraciones se ve la existencia de un factor donde los trabajadores no se encuentran a gusto, lo que se refleja de la variable satisfacción laboral alcanzado el 26,19% y en relación con el compromiso organizacional que tiene como valor el 53, 17%; no siempre está asociado al aspecto remunerativo existen otros factores que contribuyen a la generación del compromiso institucional. Asimismo Rosas (2017), concluye que hay un nivel de asociación entre las variables de satisfacción laboral y la otra variable compromiso organizacional ($r = 0,470$) y en cuanto a

importancia de las tareas ($r = 0,297$) y la dimensión condiciones de trabajo ($r = 0,327$) y los beneficios económicos ($r = 0,247$).

El compromiso docente se asocia significativamente con la relación con la autoridad en los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se establece de los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman donde se muestran que el valor de significancia bilateral es 0.000 y del coeficiente de correlación es ,668**, se acepta la hipótesis específica determinando que existe una correlación significativa. De los hallazgos obtenidos, coinciden con lo expresado por Davis (1991) quien considera que el compromiso con la labor del empleado, se encuentra relacionado con el grado de identidad que tiene con su institución, estando dispuesto a continuar participando de manera activa y esto debe estar basado en principios éticos relevantes para la prestación de servicios públicos y cumplir con su responsabilidad profesional para apoyar y aclarar sus funciones, lo que compromete a los trabajadores a desarrollar un adecuado desarrollo de sus labores, respondiendo a las normativas de la autoridad existente en la institución educativa. Y, de acuerdo al Mejía (2017), el nivel de satisfacción laboral es de promedio moderado en los maestros de la Red 21 UGEL N°02 de Los Olivos ($r = 0,705$ y $p = 0,000$) y muestra una asociación del nivel moderado con el compromiso organizacional.

El compromiso docente se relaciona significativamente con el desarrollo personal de los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, asumiéndose ello de los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman muestran que el valor de significancia bilateral es 0.000 y del valor del coeficiente de correlación es ,698**, determinándose una correlación significativa. De los hallazgos obtenidos, no coinciden con lo expresado Tomás et al (2019), concluyeron que en relación a la satisfacción laboral no se había advertido algunos aspectos: relaciones interpersonales directas (inicialmente fueron consideradas meramente un indicador del clima laboral), efectos directos del clima laboral, los factores que determinan la calidad laboral y la satisfacción laboral son diversos entre ellos intrínsecos y los extrínsecos. Y, de acuerdo (Day y Qing, 2010), el relación al compromiso se prevé los elementos que se tienen que desarrollar por el educador en cuanto a la articulación de las descripciones que sean coherentes en relación a sí mismo, en función a la sintonía de las diversas estructuras sociales

en las que se desarrollan y su maneras de actuar que se adecuan. Por lo que se debe desarrollar planes de mejora del desarrollo profesional de los trabajadores.

Y, por último, el compromiso docente se relaciona significativamente con el desarrollo de tareas en los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se determinan de los resultados de la prueba paramétrica de Rho Spearman donde se muestra que el valor de significancia bilateral es 0.000 y el valor del coeficiente de correlación es ,510**, se asume que existe una correlación significativa entre la variable y la dimensión en estudio. De los hallazgos obtenidos, coinciden con lo expresado Rosas (2017), que concluye que hay un nivel de asociación entre las variables de satisfacción laboral y la otra variable compromiso organizacional ($r = 0,470$) y en cuanto a importancia de las tareas ($r = 0,297$) y la dimensión condiciones de trabajo ($r = 0,327$). También coincide con lo mencionado por Stephen (2009) el compromiso laboral se entiende como un estado en el que un trabajador se encuentra identificado con una determinada institución en particular con los objetivos y anhela seguir allí como parte de esta, también se define como el estado en el que un trabajador se encuentra identificado con una determinada institución en particular y anhela seguir allí como parte de esta, esto es, cuando se tiene un nivel de compromiso con la institución los trabajadores tendrán un gran sentido de identidad con la institución donde laboran, esto significa que existen diversos estudios que coadyuvan a lo hallado en la presente investigación.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

El compromiso docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se asume de la prueba no paramétrica denominado Rho Spearman cuyo valor $p=0.000$, demostrándose la hipótesis alterna o general establecida y el valor coeficiente de asociación de $0,489^{**}$, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado entre ambas variables.

Segunda:

El compromiso docente se relaciona significativamente con las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se asume de la prueba no paramétrica denominado Rho Spearman cuyo valor $p=0.000$, demostrándose la hipótesis alterna o específica establecida y el valor coeficiente de asociación de $0,510^{**}$, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado entre la variable y dimensión asociada.

Tercera:

El compromiso docente se relaciona significativamente con las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se asume de la prueba no paramétrica denominado Rho Spearman cuyo valor $p=0.000$, demostrándose la hipótesis alterna o específica establecida y el valor coeficiente de asociación de $,510^{**}$, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado entre la variable y dimensión asociada.

Cuarta:

El compromiso docente se asume la relación significativa con las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se asume de la prueba no paramétrica denominado Rho Spearman cuyo valor $p=0.000$, demostrándose la hipótesis alterna o específica establecida y el valor coeficiente de asociación de $0,489^{**}$, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado entre la variable y dimensión asociada.

Quinta:

El compromiso docente este se asocia significativamente con los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se asume de la prueba no paramétrica denominado Rho Spearman cuyo valor $p=0.000$, demostrándose la hipótesis alterna o específica establecida y el valor coeficiente de asociación de $0,475^{**}$, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado entre la variable y dimensión asociada.

Sexta:

El compromiso docente se asocia significativamente con la relación con la autoridad en los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se establece de la prueba no paramétrica denominado Rho Spearman cuyo valor $p=0.000$, demostrándose la hipótesis alterna o específica establecida y el valor coeficiente de asociación de $0,668^{**}$, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo significativo entre la variable y dimensión asociada.

Sétima:

El compromiso docente se relaciona significativamente con el desarrollo personal de los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, asumiéndose ello de la prueba no paramétrica denominado Rho Spearman cuyo valor $p=0.000$, demostrándose la hipótesis alterna o específica establecida y el valor coeficiente de asociación de $0,698^{**}$, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo significativo entre la variable y dimensión asociada.

Octava:

El compromiso docente se relaciona significativamente con el desarrollo de tareas en los docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi, esto se determinan de la prueba no paramétrica denominado Rho Spearman cuyo valor $p=0.000$, demostrándose la hipótesis alterna o específica establecida y el valor coeficiente de asociación de $0,510^{**}$, determinándose la existencia de una correlación de tipo positivo moderado entre la variable y dimensión asociada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

A los directores de las diferentes instituciones educativas del ámbito, que se desarrollen talleres donde se pueda realizar la rendición de cuentas en base a las actividades organizacionales que se emprenden en cada organización educativa, en favor de la satisfacción de los educadores, estudiantes, padres de familia, los cuales conlleve a que se comprometa todo el personal de la institución en la labor institucional.

Segunda:

A los educadores que participen en los diversos talleres de sensibilización y generación de oportunidades de autoevaluación; interacción para educadores y director de cada centros de estudios, como también que se desarrolle diversas actividades de tipo extra-académicas, de tipo administrativa, también sobre el clima institucionales para así optimizar las relaciones entre los educados de las diversas instituciones de la zona.

Tercera:

A los directores para que se incorporen diversos beneficios al sistema de funcionamiento y compensaciones, no principalmente el incremento de salarios, sino también el brindar los beneficios como son promoción de la labor realizada, resoluciones, felicitaciones públicas que contribuyan a motivar la mejora de su trabajo, que permitan mayor nivel de satisfacción, como también contar con un sistema para estimular a los trabajadores mediante las prácticas de gestión.

Cuarta:

Al director de la institución educativa que propicie espacios de pasantía a lugares o instituciones para que los maestros puedan ver espacios donde se genere el compromiso docente, como fuente de conexión directa a la labor que desempeñan, a generar canales de coordinación y de atención al personal que labora.

Quinta:

A los docentes que realicen espacios de intercambio de ideas, plenarias para hacer conocer propuestas mejora de los niveles de satisfacción, en el cual den a

conocer que debe de realizar la organización para que ellos se sientan bien en función a la labor que realizan.

Sexta:

Al Gerente Regional de Educación que propicie espacios vivenciales donde con el apoyo del psicólogo se puedan generar grupos focales para trabajar el compromiso docente con la labor que realizan, también formas de cómo generar el compromiso afectivo y de continuidad.

Sétima:

A las organizaciones aliadas, como son las ONGs se debe propiciar espacios de sensibilización, de trato personal, de manejo de relaciones personales para que así los maestros se sientan comprometidos con la labor que deben realizar.

Octava:

A los educadores que generen espacios para dar a conocer a los líderes de su organización lo que piensan, sienten y que se debe realizar para sentir satisfacción y así poder lograr una mejor interrelación es su labor.

REFERENCIAS

- Atalaya, M. (2009). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista de Psicología*, 40-54.
- Ayres, J. & Malouff, J. (2007). Problem-solving training to help workers increase positive affect, job satisfaction and life satisfaction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 279-294.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ra. edición: Pearson educacion.
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Carreño, C. (2019). Modelo de Objetivos y Metas Institucionales. *Ciencia Latina*, 12-34.
- Chiang, A. (2013). *A model of Job satisfaction of Chilean workers*. Cuadernos de Administración.
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Thomson.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. McGraw-Hill.
- Choi, P. & Tang, S. (2007). *Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007*. Teaching and Teacher Education.
- Chunga, T.O. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la Red 09, UGEL N° 02 Rímac, 2017*. Universidad César Vallejo: [Tesis de Maestría].
- Chuquisengo, M.A. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, Lima, 2018*. Lima: <https://n9.cl/7fi5w>.
- Clark, A.E. & Oswald, A.J. (1996). Satisfaction and Comparison Income. *Journal of Public Economics*, 359-381.

- Consejo Económico y Social. (2011). *Nuevas agendas de políticas docentes en América Latina y el Caribe: nudos críticos y criterios de acción*. Buenos Aires: Naciones Unidas.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1991). *El comportamiento humano en el trabajo*. McGraw Hill.
- Day, C., & Qing, G. (2010). *Teacher Emotions: Well being and effectiveness*. Springer.
- Faces, M.V. et al. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 23-45.
- García, R. (2017). *La investigación metodologica*. Biblioteca CIJ.
- Griffin, R. et al. (2017). *Comportamiento Organizacional administración de personas y organizaciones*. Cengage Learning.
- Hellriegel, S. & Slocum J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Cengage Learning.
- Hernández et al. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGrill.
- Hernández, R. e. (2015). *Metodologia de la Investigacion*. <https://n9.cl/2i4>.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2019). *Principales Resultados de la Encuesta Nacional a Instituciones Educativas de Nivel Inicial, Primaria y Secundaria, 2018*. INEI.
- Locke et al. (1984). *¿What es you do satisfacctum?* Jhon Villes.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row Publishers.
- Mejía, V. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 UGEL N° 02 Los Olivos, 2016*. Lima.
- Meyer, J.P et al. (1991). *Commitment to organizations and occupations: extension and test of a threecomponent conceptualization*. Journal of Applied Psychology.

- Meyer, M. (1991). *Developing transcultural competente: casa studies of advanced foreign language learners*. Developing Languages and Cultures.
- MINEDU. (2016). *Marco del Buen Desempeño Docente*. MED.
- MINEDU. (2017). *R.M. 726-2017-ED. Norma que regula la Evaluación Ordinaria de Desempeño para profesores de IE del Nivel Inicial de la EBR de la Carrera Pública Magisterial*. MED.
- Moé, A. et al. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 1145-1153.
- Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. Décimo primer año: Pearson.
- Nias, J. (1993). *Commitment and motivation in primary school teachers*. Vol. 33: Educational Review.
- Nieto, E. (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017*. Quito.
- Ñaupas et al., (2018). *Metodología de la investigación. Ediciones de la U. conocimiento a su alcance. Bogotá - México, DF*.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Cartolan EIRL.
- Palma, S. (2007). "Elaboración y Validación de Escala SL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*: Vol IX.
- Parrales et al. (2021). *La Satisfacción de los Docentes y su Incidencia en el Desempeño Profesional Educativo*. doi.org/10.33386/593dp.2021.1.416.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10-20.
- Perak, M. (2016). A three-Component Conceptualization of Organizational. *Commitment Hr Mars Exploring Intellental Capital*, 16-23.

- Quispe, R. et al. (2019). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Revista de Investigación*, 64-76.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez y Sánchez, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del Cobach en el estado de San Luis Potosí –México. *NOVUM*, 284-297.
- Rosas, N. (2017). Satisfacción Laboral e Incidencia en el compromiso organizacional de docente de centros de educación básica alternativas del ciclo avanzado de la región Puno, 2016. *Revista Científica Investigación Andina*, 17-27.
- Sisto, V. (2011). Nuevo profesionalismo y profesores: una reflexión a partir del análisis de las actuales políticas de 'profesionalización' para la educación en Chile. *Signo y Pensamiento*, 178-192.
- Stephen, R. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Tejada, J. (2002). Donde ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social. Se debe analizar el orden ético, buscando siempre identificar. *Revista Educar*, 91-118.
- Tomás et al. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 63-76.
- Traver, J. (2011). Implicación y compromiso docente en el enseñanza secundaria. *Edetania*, 89-98.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

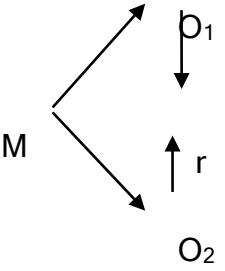
MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.

Autor: Julio Rosel Aymachoque Condori

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi? Cusco, 2022?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022? ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022? 	<p>Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> El compromiso docente se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. <p>Hipótesis específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> El compromiso docente se relaciona significativamente con las condiciones físicas y/o materiales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. El compromiso docente se relaciona significativamente con los beneficios laborales y/o remunerativos en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. El compromiso docente se relaciona significativamente 	Variable de estudio 1: Compromiso docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
			Compromiso afectivo	Lealtad Sentimiento de permanecer	1-5	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Bajo(15-34) Regular(35-54) Alto (55-75)
			Compromiso de continuidad	Lazos emotivos del trabajador	6-10		
			Compromiso normativo	Deseo de continuar en la organización, puesto que existen pocas oportunidades de encontrar nuevos trabajos.	11-15		
			Variable de estudio 2: Satisfacción Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y rango
Condiciones Físicas y/o Materiales	Infraestructura Equipamiento Insumos	1-5	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre	Baja(12-27)			

<p>institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022? • ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022? • ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y desarrollo personal y de tareas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022? • ¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y la relación con la autoridad en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. • Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. • Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y desarrollo personal y de tareas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. • Determinar la relación que existe entre el compromiso docente y la relación con la autoridad en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. 	<p>con las políticas administrativas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El compromiso docente se relaciona significativamente con las relaciones sociales en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. • El compromiso docente se relaciona significativamente con el desarrollo personal y de tareas en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. • El compromiso docente se relaciona significativamente con la autoridad en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022. 	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1178 148 1415 320">Políticas Administrativas</td> <td data-bbox="1415 148 1736 320">Normativa vigente Reglamento interno</td> <td data-bbox="1736 148 1832 320">6-9</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 320 1415 507">Beneficios Laborales y/o Remunerativos</td> <td data-bbox="1415 320 1736 507">Estímulos recibidos Condiciones de materiales</td> <td data-bbox="1736 320 1832 507">10-14</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 507 1415 679">Relaciones Sociales</td> <td data-bbox="1415 507 1736 679">Convivencia de pares.</td> <td data-bbox="1736 507 1832 679">15-18</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 679 1415 852">Desarrollo Personal</td> <td data-bbox="1415 679 1736 852">Acciones de formación profesional</td> <td data-bbox="1736 679 1832 852">19-24</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 852 1415 1024">Desarrollo de Tareas</td> <td data-bbox="1415 852 1736 1024">Cumplimiento de tareas</td> <td data-bbox="1736 852 1832 1024">25-29</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1178 1024 1415 1404">Relación con la Autoridad</td> <td data-bbox="1415 1024 1736 1404">Espacios de respeto de la Autoridad con subordinados.</td> <td data-bbox="1736 1024 1832 1404">30-35</td> </tr> </table>	Políticas Administrativas	Normativa vigente Reglamento interno	6-9	Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Estímulos recibidos Condiciones de materiales	10-14	Relaciones Sociales	Convivencia de pares.	15-18	Desarrollo Personal	Acciones de formación profesional	19-24	Desarrollo de Tareas	Cumplimiento de tareas	25-29	Relación con la Autoridad	Espacios de respeto de la Autoridad con subordinados.	30-35	(5) Siempre	<p>Media (28-49)</p> <p>Alta (50-60)</p>
Políticas Administrativas	Normativa vigente Reglamento interno	6-9																					
Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Estímulos recibidos Condiciones de materiales	10-14																					
Relaciones Sociales	Convivencia de pares.	15-18																					
Desarrollo Personal	Acciones de formación profesional	19-24																					
Desarrollo de Tareas	Cumplimiento de tareas	25-29																					
Relación con la Autoridad	Espacios de respeto de la Autoridad con subordinados.	30-35																					

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Instrumentos	Método de análisis
<p> Enfoque: cuantitativo Tipo: aplicada Diseño: no experimental, transversal y correlacional </p>  <p> M: muestra Donde O₁: Compromiso docente Donde O₂: Satisfacción laboral r: correlación entre las variables </p>	<p> Población: 50 docentes de la institución educativa Muestra: muestra censal, 50 docentes Muestreo: no probabilístico </p>	<p> Variable 1: Compromiso docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario </p> <p> Variable 2: Satisfacción Laboral Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario </p>	<p>Análisis descriptivo e inferencial.</p>

Anexo 02. Matriz de operacionalización

Tabla 1 Operacionalización de la variable Compromiso Docente

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variables
Compromiso Docente	Transformar y mejorar las prácticas de los docentes en las aulas en beneficio de los estudiantes, implementa la evaluación del desempeño docente, que se viene ejecutando. (MINEDU, 2017)	La variable Compromiso Docente se medirá a través de un cuestionario elaborado por el autor donde se evaluará 3 dimensiones, como son; normativa, afectiva y de continuidad.	Normativa	Lealtad Sentimiento de permanecer		Bajo (3-6) Regular (7-10) Alto (11-15)	
			Afectiva	Lazos emotivos del trabajador	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Bajo (3-6) Regular (7-10) Alto(11-15)	Bajo(15-34) Regular (35-54) Alto (55-75)
			Continuidad	Deseo de continuar en la organización, puesto que existen pocas oportunidades de encontrar nuevos trabajos.		Bajo (3-6) Regular (7-10) Alto(11-15)	

Nota: Adaptado de MINEDU (2016). *Marco del Buen desempeño docente*

Tabla 2 Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y rangos según dimensiones	Niveles y rangos según variables
Satisfacción Laboral	Es una actitud general de un empleado hacia su trabajo” Una manera que el empleado reacciona a las circunstancias de sus variables situacionales y su medio ambiente, generalizada con relación al trabajo (Chang, 2013)	La medición de la variable Satisfacción Laboral, cuyas dimensiones son: Condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas y relación con la autoridad.	Condiciones Físicas y/o Materiales	Infraestructura Equipamiento Insumos	(1)Nunca (2)Casi nunca (3)A veces (4)Casi siempre (5)Siempre	Baja (6-13) Media (14-21) Alta (22-30)	Baja(12-27) Media (28-49) Alta (50-60)
			Políticas Administrativas	Normativa vigente Reglamento interno		Baja (6-13) Media (14-21) Alta(22-30)	
			Beneficios Laborales y/o Remunerativos	Estímulos recibidos Condiciones de materiales		Baja(6-13) Media (14-21) Alta(22-30)	
			Relaciones Sociales	Convivencia de pares.		Baja (6-13) Media (14-21) Alta (22-30)	
			Desarrollo Personal	Acciones de formación profesional		Baja (6-13) Media (14-21) Alta(22-30)	
			Desarrollo de Tareas	Cumplimiento de tareas		Baja (6-13) Media (14-21) Alta(22-30)	
			Relación con La Autoridad	Espacios de respeto de la Autoridad con subordinados.		Baja (6-13) Media (14-21) Alta(22-30)	

Nota: Adaptado de Palma (2007). *Inventario sobre Satisfacción Laboral*

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre compromiso docente

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

	Dimensión 1: Compromiso Afectivo	1	2	3	4	5
1	Me siento satisfecho de trabajar por varios años en esta institución educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.					
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa					
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí					
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad					
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.					
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.					
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
	Dimensión 3: Compromiso normativo					
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.					
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.					
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.					
14	La institución educativa merece mi lealtad.					
15	No abandonaré la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

Gracias por su colaboración

Cuestionario de satisfacción Laboral

Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
3	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
4	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
Dimensión 2: Beneficios Laborales y/o remunerativos						
5	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
6	Me siento mal con lo que hago.					
7	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
8	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
Dimensión 3: Políticas Administrativas						
9	Siento que recibo de parte del director y/o subdirector mal trato.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11	Me disgusta mi horario de trabajo.					
12	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
13	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
Dimensión 4: Relaciones Sociales						
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
15	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
Dimensión 5: Desarrollo Personal						
18	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
19	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
20	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
21	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
22	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
23	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)					
Dimensión 6: Desarrollo de tareas						
24	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra					
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					

27	Mi trabajo me aburre.					
28	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
Dimensión 7: Relación con la autoridad						
29	Mi (s) director (a) es (son) comprensivo (s)					
30	Es grata la disposición de mi director cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
31	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo					
32	La relación que tengo con mis directivos es cordial.					
33	No me siento a gusto con mi (s) director y/o subdirector					
34	Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración

Anexo 4. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Margen David Sonco Jara

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión y calidad educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Julio Rosel Aymachoque Condori

DNI: 23957328

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Compromiso Afectivo							
1	Me siento satisfecho de trabajar por varios años en esta institución educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X		X		X		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa	X		X		X		
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad							
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	X		X		X		
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Compromiso normativo							

11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	X		X		X		
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	X		X		X		
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	X		X		X		
14	La institución educativa merece mi lealtad.	X		X		X		
15	No abandonarías la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Margen David Sonco Jara

DNI: 41280793

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación.

Fecha: 12-05-2022



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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
3	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
Dimensión 2: Beneficios Laborales y/o remunerativos								
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
Dimensión 3: Políticas Administrativas								
10	Siento que recibo de parte del director y/o subdirector mal trato.	X		X		X		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
Dimensión 4: Relaciones Sociales								

15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X	
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X	
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X	
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X	
Dimensión 5: Desarrollo Personal							
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X	
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X	
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X	
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X	
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X	
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	X		X		X	
Dimensión 6: Desarrollo de tareas							
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X	
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X	
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X	
28	Mi trabajo me aburre.	X		X		X	
29	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X	
Dimensión 7: Relación con la autoridad							
30	Mi (s) director (a) es (son) comprensivo (s)	X		X		X	
31	Es grata la disposición de mi director cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X	

32	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
33	La relación que tengo con mis directivos es cordial.	X		X		X		
34	No me siento a gusto con mi (s) director y/o subdirector	X		X		X		
35	Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Margen David Sonco Jara

DNI: 41280793

Especialidad del validador: Maestro en Administración de la Educación

Fecha: 12-05-2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Hugo Walter Yupanqui Taype

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión y calidad educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombre completo: Julio Rosel Aymachoque Condori

DNI: 23957328

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Compromiso Afectivo							
1	Me siento satisfecho de trabajar por varios años en esta institución educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X		X		X		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa	X		X		X		
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	X		X		X		
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	X		X		X		
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Compromiso normativo							
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	X		X		X		

12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	X		X		X		
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	X		X		X		
14	La institución educativa merece mi lealtad.	X		X		X		
15	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Hugo Walter Yupanqui Taype

DNI: 25180621

Especialidad del validador: Maestro en Tecnologías de la información e informática educativa

Fecha: 12-05-2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales		X		X		X		
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
3	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
Dimensión 2: Beneficios Laborales y/o remunerativos								
6	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
Dimensión 3: Políticas Administrativas								
10	Siento que recibo de parte del director y/o subdirector mal trato.	X		X		X		
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
13	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
Dimensión 4: Relaciones Sociales								

15	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X	
16	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X	
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X	
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X	
Dimensión 5: Desarrollo Personal							
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X	
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X	
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X	
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X	
23	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X	
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	X		X		X	
Dimensión 6: Desarrollo de tareas							
25	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X	
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X	
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X	
28	Mi trabajo me aburre.	X		X		X	
29	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X	
Dimensión 7: Relación con la autoridad							
30	Mi (s) director (a) es (son) comprensivo (s)	X		X		X	
31	Es grata la disposición de mi director cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X	

32	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
33	La relación que tengo con mis directivos es cordial.	X		X		X		
34	No me siento a gusto con mi (s) director y/o subdirector	X		X		X		
35	Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Hugo Walter Yupanqui Taype

DNI: 25180621

Especialidad del validador: Maestro en Tecnologías de la información e informática educativa

Fecha: 12-05-2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 4. Validez de los instrumentos (juicio de expertos)

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora: Flor Quispe Quispe

Presente.

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión y calidad educativa de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022- I, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: **Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de Operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma:

Nombre completo: Julio Rosel Aymachoque Condori

DNI: 23957328

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO DOCENTE

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	Dimensión 1: Compromiso Afectivo							
1	Me siento satisfecho de trabajar por varios años en esta institución educativa.	X		X		X		
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	X		X		X		
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.	X		X		X		
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa	X		X		X		
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí	X		X		X		
	Dimensión 2: Compromiso de continuidad							
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.	X		X		X		
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.	X		X		X		
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.	X		X		X		
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.	X		X		X		
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	X		X		X		
	Dimensión 3: Compromiso normativo							
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.	X		X		X		

12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.	X		X		X	
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.	X		X		X	
14	La institución educativa merece mi lealtad.	X		X		X	
15	No abandonaría la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Flor Quispe Quispe

DNI: 23999495

Especialidad del validador: Magister en educación con mención en docencia e investigación en educación superior.

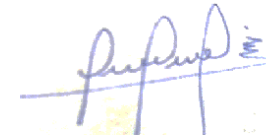
Fecha: 12-05-2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Dimensión 1: Condiciones físicas y/o materiales								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
2	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
3	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
4	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
Dimensión 2: Beneficios Laborales y/o remunerativos								
5	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
6	Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
7	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
8	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
Dimensión 3: Políticas Administrativas								
9	Siento que recibo de parte del director y/o subdirector mal trato.	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
11	Me disgusta mi horario de trabajo.	X		X		X		
12	El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		X		X		
13	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		

Dimensión 4: Relaciones Sociales							
14	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X	
15	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X	
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.	X		X		X	
17	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X	
Dimensión 5: Desarrollo Personal							
18	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X	
19	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.	X		X		X	
20	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X	
21	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X	
22	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X	
23	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo (a)	X		X		X	
Dimensión 6: Desarrollo de tareas							
24	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X	
25	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X	
26	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X	
27	Mi trabajo me aburre.	X		X		X	
28	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X	
Dimensión 7: Relación con la autoridad							
29	Mi (s) director (a) es (son) comprensivo (s)	X		X		X	

30	Es grata la disposición de mi director cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
31	Llevarse bien con el director beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
32	La relación que tengo con mis directivos es cordial.	X		X		X		
33	No me siento a gusto con mi (s) director y/o subdirector	X		X		X		
34	Mi director valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Flor Quispe Quispe

DNI: 23999495

Especialidad del validador: Magister en educación con mención en docencia e investigación en educación superior.

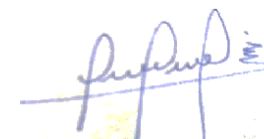
Fecha: 12-05-2022

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Confiabilidad

Tabla 11 *Análisis de confiabilidad de la variable 1: Compromiso Docente*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
15	0.937

Tabla 12 *Análisis de confiabilidad de la variable 2: Satisfacción Laboral*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
34	0.913

Anexo 6: Descargas SUNEDU

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

(**) Si existe alguna observación en tu nombre o DNI haz clic aquí.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
YUPANQUI TAYPE, HUGO WALTER DNI 25188021	TÍTULO DE LIC. EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/01/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
YUPANQUI TAYPE, HUGO WALTER DNI 25188021	LICENCIADO EN EDUCACION Fecha de diploma: 29/01/1990 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
YUPANQUI TAYPE, HUGO WALTER DNI 25188021	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN E INFORMÁTICA EDUCATIVA Fecha de diploma: 14/02/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

(**) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SONCO JARA, MARGEN DAVID DNI 41280793	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 16/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
SONCO JARA, MARGEN DAVID DNI 41280793	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: - Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (**) Fecha egreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
SONCO JARA, MARGEN DAVID DNI 41280793	LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA Y FISICA Fecha de diploma: 16/01/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
SONCO JARA, MARGEN DAVID DNI 41280793	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 13/05/2011 Fecha egreso: 20/05/2013	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C PERU

Mostrar todo

Windows taskbar: (1) WhatsApp | Guía de Elaboración de Tr... | SUNEDU en línea | Firma validador 1.pdf | Descargas

Browser: online.sunedu.gob.pe

Navigation: AL CIUDADANO | VIRTUALMPLU | INTERPRETACION DE LA LEY UNIVERSITARIA

Page Title: REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 22994493	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: - Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (**) Fecha ingreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 22994493	LICENCIADA EN EDUCACION MATEMATICA E INFORMATICA Fecha de diploma: 10/07/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO PERU
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 22994493	MAGISTER EN EDUCACION DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 24/11/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (**) Fecha ingreso: Sin información (**)	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU
QUISPE QUISPE, FLOR DNI 22994493	MAGISTER EN EDUCACION MENCION EN DOCENCIA E INVESTIGACION EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 24/11/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA PERU

Windows taskbar: Escribe aquí para buscar | 3°C | 07:31 15/05/2022

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS Y TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

La promotora de la I.E. Nuestra Señora del Carmen de Urcos, Quispicanchi – Cusco, otorga la presente constancia a

Julio Rosel Aymachoque Condori

Alumno de posgrado del programa académico de la Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo sede Lima Este, quien ha presentado la solicitud respectiva para poder aplicar las encuestas y desarrollar el trabajo de investigación titulado: **“Compromiso docente y la satisfacción laboral en docentes de una institución educativa pública, Quispicanchi. Cusco, 2022”**, por lo que se le brinda la autorización respectiva para la aplicación de lo solicitado.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere pertinente.

Urcos, 25 de mayo del 2022.



Hna. Cristina Vélez Checa

Promotora de la Congregación Religiosa Siervas de San José.