

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE  
HUAMANGA**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Satisfacción laboral docente y compromiso organizacional  
en la Institución Educativa La Victoria de Pichari,  
Cusco-2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**

**AUTORA:**

**Bach.** Yumi, COMPERITO ROBLES

**ASESOR:**

**Dra.** Brunihlida Acosta Melchor

**AYACUCHO - PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A DIOS quien guía mi camino y es capaz de sanar mi corazón.

A MI MADRE quien me apoyo en todo momento y me impulsó hacer cada día mejor.

A MI QUERIDO ESPOSO E HIJO (A) quienes me ayudaron a fortalecer mi alma.

## **AGRADECIMIENTO**

Mi reconocimiento y agradecimiento a la primera casa de estudios la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por su contribución a la formación y perfeccionamiento de los maestros de la región Ayacucho.

A todos los docentes de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por sus conocimientos que encaminan hacer de la tarea educativa una función histórica.

Al asesor de la tesis Dra. Brunihda Acosta Melchor por sus aportes y sugerencias durante el desarrollo de la presente investigación.

A los docentes colegas del colegio por compartir aprendizajes, por su apoyo incondicional y su contribución para el desarrollo de la presente investigación.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
 <b>CAPÍTULO I</b> <b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	10
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	12
1.3. OBJETIVOS.....	13
1.4. JUSTIFICACIÓN.....	14
 <b>CAPITULO II</b> <b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
2.2. DISEÑO TEÓRICO.....	20
2.3. BASES CONCEPTUALES.....	38
 <b>CAPITULO III</b> <b>METODOLOGÍA</b>	
3.1. HIPÓTESIS.....	39
3.2. VARIABLES.....	39
3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	40
3.4. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.5. MÉTODO.....	41
3.6. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	41
3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS.....	41
3.9. MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.....	42
3.10 ASPECTOS ÉTICOS.....	43
 <b>CAPÍTULO IV</b> <b>IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>	
4.1. A NIVEL DESCRIPTIVO.....	50
4.2. A NIVEL INFERENCIAL.....	54
4.3. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	63
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	67
ANEXOS.....	69

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021. Para ello se utilizó dos cuestionarios que responden a cada una de las variables y que fue aplicada a una muestra de 30 docentes. La investigación se encuentra ubicada en el tipo no experimental y el diseño correlacional. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman con un nivel de significancia de 0,05 y 95 % de acierto. La prueba Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,920 y un  $p=0,000<0,05$ ; resultado que permite concluir que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021

**Palabras clave:** Satisfacción laboral docente / compromiso organizacional.

## ABSTRACT

The objective of the research was to know the relationship between teacher job satisfaction and organizational commitment in the La Victoria de Pichari Educational Institution, Cusco - 2021. For this, two questionnaires were used that respond to each of the variables and that was applied to a sample of 30 teachers. The research is located in the non-experimental type and the correlational design. Spearman's Rho statistician was used for the hypothesis test with a significance level of 0.05 and 95% accuracy. Spearman's Rho test shows a correlation coefficient of 0.920 and  $p=0.000<0.05$ ; result that allows us to conclude that there is a very good and direct relationship between teacher job satisfaction and organizational commitment in the Educational Institution La Victoria de Pichari, Cusco - 2021

**Key words:** Teacher job satisfaction / organizational commitment.

## INTRODUCCIÓN

Robbins y Judge (2013) considera que “Cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (p.74). Un individuo que tiene una satisfacción laboral alto presenta actitudes positivas en su centro de labor, mientras un trabajador insatisfecho tiene actitudes negativas. Muchos estudios de investigación afirman que para una buena satisfacción laboral es muy importante que el director de una organización implemente mecanismos para lograr mejor desempeño en los trabajadores, ello beneficia alcanzar mayores niveles de producción en la institución o empresa.

Para Maldonado, et al. (2014), el compromiso organizacional refiere a la identidad que “el profesor tiene con los valores de la escuela , sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito, lo cual compromete a un acuerdo con los objetivos y valores de la organización”(p.65), esto se ve reflejado a través de la predilección que demuestra el profesor y demás trabajadores de la institución por invertir un tiempo adicional en ser partícipe del desarrollo de las actividades de la institución y con su deseo de permanecer en ella.

Precisamente, la investigación que se presenta se realizó teniendo como objetivo conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021.

La tesis que se presenta se encuentra distribuida en cuatro apartados. El primero de ellos presenta el planteamiento del problema, en ella se da a conocer la realidad problemática, la formulación del problema, objetivos y justificación de la investigación.

En el segundo apartado se presenta el marco teórico, en el que se parte por exponer los antecedentes de las variables, el diseño teórico y las bases conceptuales que orientan la investigación.

En el tercer apartado, se encuentra la metodología en el que se precisa el tipo y nivel, así como el método, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos y el tratamiento estadístico utilizado en la investigación.

En el cuarto apartado, se pone en conocimiento del mundo académico los resultados obtenidos en la investigación. Estos se encuentran sistematizados en dos niveles. El primero de ellos presenta los resultados a nivel descriptivo, recurriendo para ello a las tablas de contingencia de cada una de las variables y dimensiones. En el segundo caso, se presenta los resultados en el nivel inferencial, que permite dar a conocer los resultados de la prueba de hipótesis general y específicas, asimismo, se presenta la discusión de los resultados.

Finalmente, se precisa que los resultados arribados en el proceso de investigación contribuirán al desarrollo de otras investigaciones en las variables satisfacción laboral y el compromiso organizacional, estas investigaciones deben contribuir a la solución de las limitaciones referidos a cada una de las variables con la finalidad de mejorar los niveles de la calidad de la educación.



## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

En los últimos años se viene generando cambios a nivel mundial en las políticas educativas, debido a que estos son considerados como el pilar fundamental para el desarrollo de la sociedad. En América Latina se hace indispensable una auténtica reforma educativa para el logro de estos objetivos. Esto implica generar cambios en los aspectos de infraestructura, formación continua, incremento del presupuesto dirigido a la educación, pero a su vez requiere también de un cambio de actitud de parte de los maestros, en especial en lo que respecta a su identificación profesional y su compromiso organizacional que hacen que su desempeño docente no cubra las verdaderas aspiraciones que tiene el pueblo respecto a la educación.

En el Perú, desde hace años atrás se viene implementando la nueva Ley de la reforma magisterial con la finalidad de generar cambios en la educación partiendo por la transformación de los maestros respecto a su compromiso organizacional y que esta finalmente logre un buen desempeño docente que en perspectiva le conduzca a lograr una plena satisfacción laboral docente. Para el logro de estas grandes metas el Ministerio de Educación viene impulsando la implementación de una serie de estrategias y políticas educativas como: El Marco del Buen Desempeño Docente, en la que se establece un conjunto de acciones que buscan implementar la formación en servicio, la evaluación y el desarrollo profesional de los maestros a nivel nacional.

Kelleberg (2002) considera al compromiso organizacional como la actitud que asume un trabajador respecto a su relación con la institución, y que

esta le permite generar ciertas hipótesis respecto a la función que cumple y su satisfacción laboral docente que posee. Este punto es importante debido a que este se encuentra directamente relacionada con la dignidad y desarrollo de las personas, puesto que esto le permite al trabajador mostrar un comportamiento y satisfacción con la institución. Al respecto, Davis y Newstrom (2003) consideran que la satisfacción laboral docente “es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables, con los que los empleados ven su trabajo” (p.246). Es decir, la satisfacción laboral docente es la actitud afectiva, que puede ser entendida también como el sentimiento de complacencia conducente a la satisfacción o en su defecto generar desagrado como consecuencia de una insatisfacción respecto a la institución en el que labora.

La Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco no es ajena a esta realidad, debido a que el compromiso organizacional asumido por los maestros no refleja esa coherencia con esta variable, situación que se ve reflejada en la carencia de su predisposición para el cambio respecto a su práctica docente en sus aulas, limitaciones en la relación docente – estudiante, priorización de las labores individualistas en contraposición al trabajo en equipo, limitaciones en el clima de confianza y empatía, lo que trae como consecuencia que los miembros de la institución educativa no muestren compromiso organizacional y por ende una limitada satisfacción laboral docente. En este contexto se hace evidente la carencia del compromiso asumido por los docentes de la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco debido a la falta de identidad con las labores que desarrolla y las tareas que cumple.

La investigación que se busca desarrollar respecto a las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco, contribuirá a la toma de decisiones que permitan fortalecer la institución. En esa perspectiva se considera muy importante conocer la relación existente entre estas dos variables, esto contribuirá a la planificación de un conjunto de acciones que posibiliten mejorar las variables en investigación, de tal manera que permita a los

maestros desenvolverse con un nivel muy óptimo respecto a sus niveles de satisfacción laboral docente.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema General:**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021?

### **Problemas Específicos:**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso afectivo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco?

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco?

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco?

## **1.3. Objetivos**

### **General**

Conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021.

### **Específicos**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso afectivo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.

#### **1.4. Justificación del estudio**

El trabajo de investigación se justifica en base a los siguientes elementos: justificación teórica, práctica y metodológica que se expone a continuación:

**Justificación teórica.** Al realizar la investigación sobre el compromiso organizacional en las instituciones educativas, se contribuirá a la comprensión teórica sobre esta variable que no es muy bien tratado en el sector educación, puesto que, si bien es un tema abordado con frecuencia en organizaciones ajenas al campo educativo, es necesario abordarla desde esta vertiente debido a que se enmarca en el marco del buen desempeño docente.

Al respecto, Robbins y Judge (2009), consideran que el compromiso organizacional es el nivel en el que un trabajador muestra su identidad con una institución y de manera muy especial con sus objetivos, por lo que considera oportuna su permanencia en ella. Por otro lado, Peiró (1996) en relación con la satisfacción laboral docente, precisa que “va más allá de las emociones y de allí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales” (p. 346); es decir se encamina hacia el estudio de las actitudes y cómo estas se relacionan con el compromiso organizacional que se asume y las consecuencias que de esta se derivan.

En efecto, las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral docente se encuentran directamente relacionadas y son complementarias, una comprensión real de estos temas coadyuva a un mejor desenvolvimiento profesional de los maestros.

**Justificación práctica.** La escasa investigación sobre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral docente, hacen necesaria este trabajo que, desde una visión práctica, optimiza el conocimiento en su estado actual. Los resultados que se puedan obtener como consecuencia de esta investigación que a decir de Hernández, et al. (2014) repercuten necesariamente en otros aspectos colaterales a estas variables, de tal manera que la mejora en el compromiso organizacional y la satisfacción laboral docente, indudablemente conducirá a un mejor desenvolvimiento laboral de los maestros y que de manera directa contribuirá a la mejora de la calidad en el aprendizaje de los estudiantes.

**Justificación metodológica.** Desde el punto de vista metodológico, el uso del diseño correlacional en esta investigación es pertinente, debido a que teóricamente este diseño permite determinar que a una mejor satisfacción laboral docente es concomitante con la presencia de un compromiso organizacional. Por otro lado, los instrumentos utilizados serán contextualizados para medir las variables satisfacción laboral docente y el compromiso organizacional, los mismos que en perspectiva puedan ser utilizados en investigaciones referidos a estas variables.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. ANTECEDENTES

#### **Internacional**

Jarufe (2017) en su tesis sobre la “Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: estudio para Cecinas Fanda”. En la Universidad de Concepción. Realizada bajo el enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional de tipo no experimental. Fue realizada con la muestra de que estuvo constituida por 61 personas. En el que se utilizaron como instrumentos las encuestas; se concluye que:

Los compromisos afectivos presentan un nivel alto con un promedio de 0.38 a diferencia con los compromisos: normativo con un promedio de 0.45 y continuidad con un promedio de 0.46. Por esta razón, se concluye que los niveles de compromiso efectivo presentan una buena labor de la empresa porque está sobre el 50%. Sin embargo, el esmero debe estar direccionado en el incremento de los niveles de compromiso efectivo, desde la perspectiva de la gerencia.

Nieto (2017) en su tesis sobre el “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”. En la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Realizada bajo el enfoque cuantitativo, correlacional transeccional. Fue realizada con la población de 221 y la muestra de que estuvo constituida por 126 personas. Se utilizaron como instrumentos las encuestas; se concluye que:

Los niveles de satisfacción laboral tienen una relación directa con el compromiso organizacional porque se presenta un nivel alto de compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores mayores de 45 años y que tienen 15 años de servicio en la institución. Para este estudio se utilizó la escala de correlación de Pearson en ambas variables, donde la correlación de significancia es de  $r=0,60$ ,  $p> 0.01$ ,

entonces, se concluye que hay una relación moderada entre ambas variables y se afirma la hipótesis central.

## **Nacional**

Chicmana (2018) en su tesis sobre “Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica”. Realizada en la Universidad Nacional de Huancavelica, de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, realizado con toda la población que estuvo constituida por 9 directores y 86 docentes. En el que se utilizaron como instrumentos las escalas; se concluye que:

El nivel de correlación de la hipótesis general de este estudio se comprobó con el estadígrafo Pearson que fue de 0.753, donde se afirma que entre el liderazgo de los directores y la satisfacción laboral existe una correlación positiva alta de los profesores de las instituciones educativas del distrito Daniel de Hernández de la Provincia de Tayacaja, Huancavelica con un 95% de confianza.

Soria (2016) investigo sobre “Habilidades de liderazgo y compromiso organizacional en Instituciones Educativas Públicas”. En la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Con el enfoque de investigación cuantitativo, de tipo descriptivo. Contando con una muestra de 134 profesores. Se usó como instrumento el cuestionario. Llegando finalmente a la siguiente conclusión:

La hipótesis general arrojó el resultado de 0.65, y se afirma que hay una relación de asociación positiva significativa de las habilidades de liderazgo y el compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de Rímac en el año del 2014.

### **3.2. Diseño Teórico**

#### **Compromiso organizacional**

Para Steers (1977), el compromiso organizacional es “La fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización” (p.77),

asimismo, considera que el compromiso presenta tres fuentes de Características:

Primero: las características personales, que tiene que ver con las necesidades de logro, la edad del sujeto, el nivel de escolaridad, las tensiones entre roles, a ello se suma, el interés central de la vida entre otros.

Segundo: las características del trabajo, en ella resalta el sentir en el trabajo que lo ve como un reto, además, el sujeto como se identifica con las tareas y cómo interactúa con otro a discreción y finalmente la retroinformación, etc.

Tercero: las experiencias del trabajo, en ella se resalta las actitudes de un grupo, las percepciones en la organización; es decir, la inversión del tiempo, perseverancia y otras relacionadas con la organización, además, a ello se suma, las recompensas, la confianza en la organización, las capacitaciones, etc.

En la misma tendencia, Solórzano (2017) la define como “la atribución o definición clara de las tareas de cada uno, de modo que todos sepan exactamente lo que se espera como resultado..., dándole los medios necesarios y cobrándole los resultados pretendidos y combinados” (p.49).

Cuando cada miembro del equipo reconoce su papel y su importancia es más sencillo que no se dejen responsabilidades al aire, y que si existe una actividad nueva sea más sencillo poder delegársela a alguien que realmente esté capacitado para cumplirla. Es común dentro de las instituciones recargar de trabajo a una sola persona considerándola apta para el trabajo, sin tener en cuenta que justamente la recarga de actividades puede hacer que falle en el cumplimiento por falta de tiempo para desarrollarlas.

Para Robbins y Judge (2009), sostiene que el compromiso organizacional es el grado de involucramiento o identificación de un trabajador en una organización de acuerdo en los objetivos de esta y manteniendo la relación con la institución. Entonces, la identificación se define como el involucramiento del sujeto con la institución donde labora. Asimismo, es muy relevante resaltar que, según las acepciones de diferentes autores consideran que el compromiso organizacional se entiende como constructo actitudinal, mientras otros lo consideran como



constructo comportamental. Ambas definiciones es importante tomar en cuenta para mejor alcance.

En estos días en los que se pierde de vista la identidad y el compromiso por fines personalistas hace falta remarcar la identidad con una organización determinada y con sus metas trazadas, permanecer en actividad con la finalidad de lograr los objetivos.

Alles (2007) precisa algunos elementos que refuerzan la propuesta para forjar como competencia el compromiso de los colaboradores ya que es “una capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. A ello le suma la capacidad de prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de objetivos de la organización, todo ello enmarcado en una gestión competente”. (p. 45)

Sin embargo, se ha de resaltar un fenómeno actual, los empleos temporales que no son ajenos al trabajo docente, se debe tomar en cuenta dicho factor que complica el compromiso con la organización en la que se labora.

Por su parte, Hellriegel (2009) conceptualiza el compromiso organizacional como el ímpetu con el que participa activamente el empleado y su grado de identidad. “Este se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, la disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización”(p.87).

Para Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014), el compromiso organizacional refiere a la identidad que “el profesor tiene con los valores de la escuela , sentido de comunidad, deseo de continuar o permanecer en el ámbito, lo cual compromete a un acuerdo con los objetivos y valores de la organización”(p.65), esto se ve reflejado a través de la predilección que demuestra el profesor y demás trabajadores de la institución por invertir un tiempo adicional en ser partícipe del desarrollo de las actividades de la institución y con su deseo de permanecer en ella.

Robbins (2004) también considera que el compromiso organizacional se observa cuando el empleado muestra identidad con la organización “...sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en

el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia” (p. 54).

Para Mowday, Stears y Porter (1979), El compromiso organizacional son las formas y tipos de relaciones del individuo en su centro de trabajo; es decir, es el estado de involucramiento del sujeto en la institución para lograr los objetivos trasados de la organización y permanecen afiliados a ella. Además, para su mejor funcionamiento de la organización es crucial la relación del empleador y empleado.

Sánchez (2018) realizando un análisis de la aplicación del compromiso organizacional entiende como reto de las dirección y gestión “de los Recursos Humanos radica en crear herramientas útiles mediante las cuales el personal pueda llegar a comprometerse con los objetivos organizacionales e integrarse a la empresa, para obtener ventajas sostenibles y duraderas en el tiempo”. (p. 55)

La Dirección de Recursos Humanos tiene como uno de los mecanismos el compromiso organizacional, porque fácilmente se puede analizar la identificación de los propósitos organizacionales, la fidelidad y el involucramiento de los trabajadores en su centro de labor. Es decir, si los empleados se involucran y se identifican, por lo tanto, son eficaces en el trabajo en la institución donde laboran, además tienen mayores probabilidades de mantener su trabajo.

Asimismo, Chiavenato (2006) opina que el compromiso organizacional está más relacionado por un lado al sentimiento y por otro a la comprensión “del pasado y del presente de la organización, como también la comprensión y compartimiento de los objetivos de la organización por todos sus participantes. Aquí no hay lugar para la alienación del empleado, sino para el compromiso del mismo” (p. 36).

El compromiso organizacional es multidimensional, es variado o adaptado a las diferentes ramas laborales. Con fines de esta investigación a continuación se detallarán tres distintos tipos de compromisos que van de la mano de manera específica a la labor docente en su desempeño y competencias desarrollados en la práctica en su identificación con la institución, con los alumnos y en su labor de enseñanza.

## **Participación en comunidad**

El liderazgo es colaborativo con los diferentes agentes que participan en el proceso de educación, en tal sentido se hace indispensable el trabajo con la participación de los padres de familia y de los miembros de la comunidad en la que se ubica la escuela, identificando en colectividad las necesidades y demandas del contexto, las responsabilidades y asumiendo compromisos de integración y participación en favor del desarrollo de los estudiantes.

Guadamuz y Ortiz (2015) refieren que “Los líderes desempeñan la función de enlace al interactuar con personas externas a la organización. Ser enlace significa crear una toda una red de contacto para fomentar las relaciones y obtener información y aceptación” (p.56).

Castillo, Puigdellivol, y Antúnez (2017) con respecto el concepto más actualizado de liderazgo compartido o con características de distribución, menciona que deben contar con las siguientes características principales “cultura de colaboración a partir de un compromiso e implicación efectiva de todos los miembros de una comunidad”(p.39), al cumplir esta característica se logra que el liderazgo se muestre presente en todos los niveles siendo claramente democráticas las decisiones tomadas a partir de su participación practica y poder descentralizado; el liderazgo compartido debe surgir como resultado de la construcción de situaciones en la que la comunidad se involucre en las misiones y propósitos comunes.

En la actualidad la organización de las instituciones educativas necesita líderes de cambio en complicidad de toda la comunidad educativa manteniendo una comunicación asertiva dejando de lado puramente administrativo. Además, el líder tiene la capacidad de gestionar en equipo sin evadir sus funciones, por ello las responsabilidades del directivo son inherentes al cargo porque “es claro que no hay centro escolar que funcione bien sin un equipo directivo detrás que anima, apoya y potencia —de modo colectivo— las acciones individuales” (Bolívar, 2012, p. 171), pero si permite y en muchos casos faculta que la toma de decisiones sean participativas y democráticas, ello beneficiaría en el logro de los objetivos del centro educativo, a ello se suma la autonomía de la institución de hoy en día.

Al respecto, Solórzano (2017) comenta que para favorecer el liderazgo con participación de la comunidad debemos mantener informes constantes sobre los “conocimientos, debilidades o ausencias que manifiestan sus hijos al inicio del ciclo escolar,..., de lo que se proponen los profesores lograr que aprendan los alumnos al término del ciclo escolar, y cómo la familia puede apoyar para que esto suceda”(p.29)

Es muy importante que los padres de familia tengan confianza con sus hijos, de esta manera contrarresta el fracaso escolar. Una atención diferenciada de los padres contribuye a disminuir la deserción escolar y mejorar el rendimiento académico. Ello significa que la institución educativa debe informar a los padres sobre el nivel de aprovechamiento y emplear estrategias de manera oportuna.

### **Factores que determinan el compromiso organizacional**

Según Cardozo y Gocalvez (1998), existen diversos factores que influyen en Compromiso Organizacional, tales como:

#### **1. Características del trabajo**

Según Ajahuana y Guerra (2017), “El compromiso organizacional es más alto en la medida que las personas tienen mayor nivel de autonomía, variedad y responsabilidad en la realización de una actividad determinada” (p. 21).

Los personales comprometidos con su institución son los que ocupan mayor jerarquía en su centro de labor, puesto que ellos perciben mejor salario, recompensas, beneficios, gratificaciones y sus acciones son más enriquecedoras. Igualmente, ellos tienen mayor autonomía y autoridad gracias a sus distintos méritos logrados, por eso el empleador se siente satisfecho y agradecido con la organización donde labora.

#### **2. La naturaleza de las recompensas que recibe el individuo**

Según Ajahuana y Guerra (2017), “Los autores señalan que el uso de planes de participación en los beneficios, permite incrementar el compromiso con la organización de los trabajadores por los incentivos que esta les otorgue” (p. 22).

Dicho de otro modo, el trabajador se siente comprometido e involucrado con su labor cuando la empresa reconoce y es consciente del salario que

le corresponde acuerdo a su desempeño. Para lo cual, la empresa o la organización debe tener los planes de participación.

### **3. La existencia de alternativas u oportunidades de empleo**

Según Ajahuana y Guerra (2017), “Según los autores, en la medida que un sujeto percibe mayores oportunidades para dejar la empresa, tendrá menores niveles de compromiso con su organización” (p. 22).

A menudo, los empleados buscan mejores oportunidades, ya sea un salario más alto, una buena comunicación con la organización, mejores intereses, mejores recompensas, etc. Si otra organización presenta las mejores oportunidades, el trabajador abandonará la organización anterior. Esta acción se le denomina falta de compromiso por parte del empleador. Por eso, la organización tiene que dar los mejores beneficios para mantener a sus empleados comprometidos para lograr los objetivos trasados.

### **4. La socialización y los sistemas de valores de la organización**

Según Ajahuana y Guerra (2017), “Las organizaciones efectúan esfuerzos, sean planeados o espontáneos para integrar a cada nuevo miembro” (p. 22).

En la planificación se le considera la capacitación y la definición de roles de los trabajadores, así como por ejemplo la promoción de las expectativas futuras de cada uno. Por otro lado, en los aspectos informales, está presente el compañerismo en el trabajo.

### **5. Las características personales del trabajador**

Según Ajahuana y Guerra (2017, p. 21), son los siguientes:

#### **a) Antigüedad**

Los empleados antiguos son los más comprometido e involucrados en su centro de labor a comparación de los trabajadores nuevos.

Los diferentes estudios sostienen que hay una correlación positiva entre la antigüedad y el compromiso, ello se explicaría por los siguientes motivos: los trabajadores que desean adquirir experiencias para desenvolverse en el cargo persisten por mucho tiempo en la institución producto a ello desarrollan las capacidades y una vinculación positiva. Se puede concluir, que los trabajadores que desarrollan sus capacidades permanecen por un largo tiempo

y adquieren mayores inversiones, mientras algunos que no logran se marchan en menos tiempo.

b) Edad

La edad se asocia tanto con un componente emocional como con un componente continuo porque a medida que las personas envejecen, tienden a ver disminuir sus oportunidades laborales y aumenta para ellos la preocupación y el costo de dejar el trabajo en la institución; a ello se suma que los trabajadores de mayores tienden a comprometerse más afectivamente con la empresa a medida que reciben mejores posiciones y desarrollan a través del tiempo una mayor compenetración con lo que hacen.

c) Sexo

Las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres ya que esto usualmente consiguen más limitantes o barreras para obtener su membresía en una organización.

d) Estado Civil

Se puede suponer que las personas casadas tienen mayor nivel de compromiso, si se considera que estos poseen mayores responsabilidades financieras.

e) Nivel Educativo

Los sujetos con mayores niveles de educación tienden a presentar menores niveles de compromiso; se percibe que al tener un alto nivel de especialización se posee un mayor número de oportunidades de crecer profesionalmente en distintas empresas, lo inverso ocurre con las personas de menor nivel educativo, las cuales no sienten ninguna seguridad en sus conocimientos y habilidades y poseen un mayor temor al desempleo, lo que los lleva a comprometerse más con su organización.

### **Importancia del compromiso organizacional**

Diversas investigaciones han demostrado la importancia del compromiso organizacional en el desarrollo y crecimiento de las instituciones. En esta línea, Vega (2016) considera los siguientes puntos:

1. “El grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa” (p.37).

Su voluntad es buscar apoyar el respeto a los mismos y la intención de seguir trabajando en la organización, y el compromiso de la organización contribuye al estudio integral del comportamiento de recursos humanos de manera global y completa, ya que el resultado es global y perdura en la institución como un todo que la satisfacción en el cargo. Un trabajador puede estar descontento en un cargo. Un trabajador puede estar descontento un cargo determinado por ello puede considerar algo temporal, por eso se siente insatisfecho con la institución donde trabaja.

El empleado puede renunciar el puesto de trabajo cuando la insatisfacción se extiende.

2. “Para las organizaciones, la relación entre el compromiso organizacional y la rotación es uno de los factores más importantes” (p.37).

Cuando hay compromiso por parte de los trabajadores con la institución es menos la renuncia por parte de ellos. Inclusive, También resulta que un compromiso firme se correlacione con bajo ausentismo y productividad relativamente alta. La asistencia al centro de labor (llegar a tiempo y perder poco tiempo) generalmente es mayor en los empleados con compromiso organizacional fuerte. Es más, los trabajadores comprometidos tienden a dirigirse más hacia los objetivos y no malgastar el tiempo durante el trabajo, además, el desempeño positivo en la productividad de la organización.

3. “Existe una relación entre Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral” (p.38).

Investigaciones realizadas revelan también que cuanto mayor es el compromiso de los funcionarios, es mayor la productividad de cada miembro y consecuentemente de la organización, demostrándose que compromiso organizacional no sólo tiene influencia en aspectos tan importantes como la competitividad, productividad y estabilidad laboral, sino también en aspectos como la eficacia, participación y estructuración de los equipos de trabajo y también en la personalización del local de trabajo.

Por su parte, Allen y Meller (1997) señalan que el compromiso organizacional benefician tanto a trabajadores como a la organización de manera directa y favorable, en los siguientes puntos:

1. Los empleados con altos niveles de compromiso tienden a permanecer más tiempo en la empresa, esto es positivo en la medida en que una de las metas de la organización sea retener y desarrollar una fuerza de trabajo estable con alto nivel de desempeño.
2. Los empleados que presentan altos niveles de identificación con la empresa, tratan de retribuirle a la misma a través de su trabajo todo lo recibido.
3. El sentimiento de compromiso se manifiesta a través de bajos niveles de ausencia en el trabajo, evitando así, impactos negativos en las actividades que se desarrollan dentro de la organización.
4. En la medida en que un trabajador se compromete con su empresa tiende a desempeñar mejor su trabajo, vinculándose con las estrategias y decisiones de la organización y realizando un mayor esfuerzo por esta.

Según Nieto (2017), “las empresas hoy en día buscan potenciar a su capital humano creando herramientas útiles con el fin de provocar en sus colaboradores mayor compromiso, motivación y desempeño” (p. 27).

Cabe mencionar que muchos investigadores estudian la variable de compromiso organizacional porque estas investigaciones realizadas permiten a la empresa analizar y evaluar el grado de lealtad y vínculo que tienen los empleados con la organización donde trabajan.

Para Soberanes y De la Fuente (2009) el compromiso Organizacional tiene repercusión directo en las actitudes y conductas del empleador, también permite que este acepte los objetivos que se debe lograr, los valores y la cultura de organización. Dicho de otro modo, el trabajador eficiente y eficaz de esta variable se convierte en socio estratégico para la organización o empresa donde labora.

Por otro lado, Bayona, Goñi, y Madorrán (2000) sostienen que cuando existe un alto grado de compromiso organizacional, se promueve la formación de grupos de trabajo, los empleados se involucran con los objetivos y metas de la



institución, lo que permite de manera fácil y alcanzable, otro beneficio es la disminución de los índices de rotación y deserción.

### **Dimensiones del compromiso organizacional**

La persona y la organización se caracteriza por la relación del estado psicológico, este último puede tener como consecuencia la decisión del trabajador para seguir laborando en la empresa o simplemente dejar el puesto de trabajo.

La presente investigación está compuesta por tres dimensiones: compromiso afectivo, continuo y normativo (Meyer y Allen, 1991)

#### **Compromiso afectivo**

Se refiere a las relaciones afectivas que los individuos tejen con la institución o empresa, además refleja la conexión emocional cuando se dan cuenta de la satisfacción de las necesidades (particularmente las psicológicas) y expectativas, también evalúa la permanencia en la institución. El empleado con el compromiso afectivo siente orgullo y permanece en la organización (Meyer y Allen 1991).

#### **Compromiso de continuidad**

Según Arias (2001) el compromiso de continuidad tiene que ver con los costos, así como: la economía, los beneficios que tiene el trabajador, entre otros. Un trabajador cuando se retira de la organización pierde todos los beneficios, igualmente, el empleado por la salida tiene un costo y estos son altos debido a la probabilidad de no conseguir otro trabajo igual.

A ello se suma, el compromiso continuo está muy relacionado con la motivación extrínseca, porque el trabajador no se siente atraído por la actividad que realiza en su centro de trabajo, sino lo que obtiene o percibe por el trabajo que realiza, este puede ser dinero o recompensa.

#### **Compromiso normativo**

Según McDonald & Makin (2000) precisa que la organización se caracteriza por obligar a los empleados de permanecer en el puesto de trabajo, además para

lograr los objetivos trasados tiene que estar direccionado a las normas sociales. Igualmente, el compromiso normativo está vinculado con la lealtad hacia la institución, empezando del sentido moral (Arias 2001).

### **Satisfacción laboral docente**

Es la segunda variable que se investiga en la presente investigación, por lo que partiremos definiendo el término satisfacción.

### **Satisfacción**

Para Abbagnano (1961) refiere a la “Felicidad: En general, un estado de satisfacción debido a la propia situación en el mundo” (p. 34). Por su parte Álvarez (2007), precisa que “Las definiciones de satisfacción laboral pueden incluirse en dos grupos: el primero hace referencia a un estado emocional, sentimiento o respuesta afectiva; el segundo que considera que la satisfacción laboral trasciende el plano emotivo y la considera como una actitud”. (p. 6). En la misma línea, Peiró (1996) considera que esta palabra “va más allá de las emociones y de allí la importancia que ésta tiene en las conductas laborales. Se enmarca dentro del estudio de las actitudes hacia el trabajo con el compromiso organizacional y la implicación laboral” (p. 346). Es decir, es un término que engloba la concepción que se tiene respecto al sentimiento expresado por los trabajadores respecto a las condiciones en el que labora y se siente emocionalmente complacido.

Weinert (1985) destaca que la satisfacción laboral es considerada como “las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral, se consideran, por lo general, como actitudes” (p. 2). Hace referencia a los aspectos cognitivos y emocionales, así como la visión conductual de su trabajo, el ambiente de trabajo, los compañeros, los superiores y la organización en general. Todos los mencionados son los que despiertan el interés para lograr un objetivo (la satisfacción laboral son las reacciones, sentimientos, y emociones de los trabajadores de la institución frente a su labor).

Caballero (2002) considera que la satisfacción “se distingue básicamente de la motivación para trabajar, es decir, a la clase y selección de conducta” (p. 2), es decir, la satisfacción se concentra en los sentimientos afectivos frente al trabajo

y a las consecuencias posibles que se derivan de él. Al respecto, Robbins (1998) precisa que es la “Actitud general de un individuo hacia su trabajo. Una persona con un alto nivel de satisfacción en el puesto tiene actitudes positivas hacia el mismo; una persona que está insatisfecha con el puesto tiene actitudes negativas hacia él” (p. 185).

Robbins y Judge (2013) considera que “Cuando se habla de las actitudes de los empleados, por lo general se hace referencia a la satisfacción laboral, la cual describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características” (p.74). Un individuo que tiene una satisfacción laboral alto presenta actitudes positivas en su centro de labor, mientras un trabajador insatisfecho tiene actitudes negativas. Muchos estudios de investigación afirman que para una buena satisfacción laboral es muy importante que el director de una organización implemente mecanismos para lograr mejor desempeño en los trabajadores, ello beneficia alcanzar mayores niveles de producción en la institución o empresa.

Para Davis y Newstrom (2003) “es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables, con los que los empleados ven su trabajo” (p.246).

Referente a la satisfacción laboral, los autores antes mencionados afirman que es una actitud afectiva, muchas veces es un sentimiento de agrado resultado de una buena satisfacción o en otras ocasiones provoca el desagrado teniendo como consecuencia la insatisfacción.

En palabras de Anaya (2007) “La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo –esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo” (p.218).

### **Teoría de Herzberg sobre la satisfacción laboral**

Según Mamani (2016), existen una diversidad de teorías que buscan comprender la satisfacción laboral, sin embargo, considera que es interesante la propuesta de la teoría de Herzberg quien “establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos distintos y separados (p. 20), por lo que se expresan como los factores intrínsecos y factores extrínsecos.

### **Factores intrínsecos**

Según Ramírez y Benítez (2012) la satisfacción laboral intrínseca hace referencia al reconocimiento obtenido por el trabajo realizado ya sea por la promoción, la responsabilidad o aspectos relativos al contenido del trabajo. Asimismo, la satisfacción laboral intrínseca son características individuales como la edad, género, religión, nivel de educación, antigüedad, personalidad, inteligencia y seguridad. Cabe recalcar, las características personales de un individuo no se pueden cambiar, solo sirve para prever el nivel de satisfacción.

### **Factores extrínsecos**

Las políticas que rigen en la organización, la remuneración, los recursos, el monitoreo, las relaciones interpersonales, las posibilidades de ascenso, las interacciones con los usuarios y la estabilidad laboral son factores que conllevan a la satisfacción extrínseca.

Para Ramírez y Benítez (2012) refieren al puesto, “tales como nivel jerárquico, antigüedad en el puesto, clima laboral, desempeño, rotación y ausentismo, oportunidades de promoción, remuneraciones económicas, reconocimiento, condiciones de trabajo, seguridad en el empleo y, finalmente, políticas y administración de la empresa” (p. 36).

### **Satisfacción desde lo organizacional**

Para Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004), refiere a cuando “los individuos se sienten afectados de manera positiva o negativa por su trabajo. Es una actitud o respuesta emocional a las tareas que uno desempeña, así como a las condiciones físicas y sociales del lugar de trabajo” (p. 118).

Según Muñoz (1990, citado por Caballero y Col. 2003) la satisfacción desde lo organizacional es:

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le

permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes a sus expectativas (p. 201).

Para Robbins (2004), es “la actitud general de un individuo hacia su empleo” (p. 142). Se pueden notar seis aspectos en los que se logra la satisfacción:

1. Trabajo desafiante

El centro de labores debe garantizar la diversidad, la independencia y la oportunidad de demostrar todas las habilidades y destrezas adquiridas, caso contrario el trabajador empezará a sentir decepción e insatisfacción laboral.

2. Recompensas equitativas.

Todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades para ascender y percibir un salario acorde al mérito y logro de metas y bajo reglas claras.

3. Óptimas condiciones laborales

El área de trabajo debe estar impecable, ordenado, seguro y equipada con las herramientas y equipos esenciales.

4. Compañeros de trabajo predispuestos a colaborar

El trabajo colaborativo y en equipo es fundamental para satisfacer la dimensión social en las personas.

5. Personalidad y su compatibilidad laboral

Por ninguna razón debería haber incompatibilidad entre el puesto de trabajo y la personalidad, ni tampoco entre la preferencia laboral o vocacional y el puesto laboral. Si este es el caso, el trabajador empezará a sentirse frustrado de muchas maneras.

6. Rasgos hereditarios

Según Robbins, la genética influye en un 30% en la satisfacción laboral de una persona. En otras palabras, hay un componente biológico que determina la felicidad y satisfacción en un entorno laboral, lo cual es absolutamente ajeno a la persona. Sin embargo, este componente es sumamente criticado y poco aceptado.

Según Robbins (1996) existen cuatro ejes de demostración de la satisfacción, las destructivas o constructivas y activas o pasivas.

- En el aspecto activo – constructivo: La voz, siendo el intento “de mejorar las condiciones. Incluye la sugerencia de mejora, la discusión de problemas con los superiores y alguna forma de actividad sindical”
- En el aspecto pasivo – constructivo: La lealtad, con actitud de espera pasivo, pero esperanzador a que la situación se corrija y optimice. Esto implica defender a la entidad de reprobaciones y censuras externas y además tener la esperanza y certeza de que la entidad y su directorio tomaran las mejores decisiones.
- En el aspecto activo- destructivo: La salida, que es el “Comportamiento dirigido a dejar la organización. Incluye buscar un nuevo empleo, además de la renuncia”.
- En el aspecto pasivo- destructivo: La negligencia al “Permitir pasivamente que empeoren las condiciones. Incluye el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores” (p. 197).

### **La satisfacción desde la educación**

Gento y Vivas (2003) consideran que “La satisfacción es el resultado de un proceso valorativo. Cuando una persona expresa estar satisfecha o no con respecto a algo, está emitiendo un juicio de valor a partir de un proceso de evaluación” (p. 20). Es decir, es la postura que adopta en función a los resultados de su apreciación y valoración de algo desde lo cognoscitivo y emotivo, conllevando a formar acepciones y juicios personales.

Para Valenzuela y Requena (2006) “Los conceptos de satisfacción e insatisfacción, pueden asociarse al concepto de consumo y desde este punto de vista, considerar al estudiante como consumidor de productos o servicios,

brindados por la Universidad, es decir al conocimiento y formación profesional.” (p. 3).

### **Satisfacción, insatisfacción y producción**

El bienestar general de la persona debe ser prioridad en el capital humano, ya que ésta es la manifestación real de atención a las necesidades básicas en la población, tanto en educación, nutrición, salud, cultura, hogar, seguro social, así como también en el crecimiento de urbanizaciones y la preservación de nuestro medio ambiente (Aguilar y Magaña, 2010).

El bienestar del ser humano se refleja en diversos niveles, en lo físico, psicológico, social, espiritual, emotivo y en lo ambiental, es así como, el bienestar personal y social están severamente vinculados. Por ende, las condiciones laborales ya sean óptimas o desfavorables a las que está sujeta y expuesta el trabajador afectará significativamente su bienestar y desarrollo personal y en consecuencia su calidad de vida y desempeño profesional (Keith y Newstrom, 2003).

Todas las entidades e instituciones atraviesan por dificultades y obstáculos de diversa índole en el desempeño, y en gran medida son aquellos que surgen de los problemas internos de los miembros de la misma organización, siendo uno de estos la insatisfacción laboral, el cual repercute e impacta negativamente en la creatividad e innovación (Aguilar y Magaña, 2010).

Según Mamani (2016), “En el marco de la administración de los recursos humanos, el área ha centrado sus esfuerzos en la búsqueda de condiciones y beneficios para mantener a los trabajadores satisfechos, ya que supone que los trabajadores satisfechos son más productivos” (p. 22). La razón fundamental de analizar la satisfacción laboral está relacionada con el progreso y la integridad del trabajador como ser humano, debido a que condiciona su bienestar personal y social y además un trabajador contento posee actitudes favorables hacia la organización en comparación con aquél que está descontento (Galaz, 2002).

## **Dimensiones de la Satisfacción laboral docente**

Se consideró según Bastidas (2016) cinco dimensiones en los que se muestra la satisfacción laboral docente, las cuales son:

### **Condiciones físicas y materiales**

La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de labores está intensamente relacionada al nivel de satisfacción laboral, así mismo la confortabilidad y comodidad del ambiente de trabajo.

### **Beneficios laborales y remunerativos**

Refiriéndose a la teoría de Frederick Herzberg resaltando los aspectos en los que se da la satisfacción los cuales son el personal y el organizacional como se mencionó anteriormente. En el ámbito educativo, habitualmente los trabajadores de la institución muestran su disconformidad y realizan críticas con respecto a la situación laboral y de organización cuando ésta es deficiente, mientras que cuando sus demandas y expectativas son cumplidas expresan su aceptación y satisfacción laboral. Así, dependerá de la calidad de los beneficios obtenidos, como el sueldo y la sensación que transmite al cubrir o no las necesidades económicas, los niveles altos o bajos de la satisfacción y actitud del docente.

### **Políticas administrativas**

Al respecto refiriéndose al trato que recibe en la institución, si es de explotación, de un horario adecuado o incómodo y al reconocimiento por sus esfuerzos se relacionan a su satisfacción personal y profesional.

### **Relaciones personales**

Se relaciona al ambiente creado entre compañeros y la facilidad para desempeñar sus funciones respectivas. Si los docentes sienten agrado por el trabajo en equipo o la distancia y trabajo individual de manera constante. Si es la solidaridad la característica de la institución o de los equipos conformados.

### **Desempeño tareas**

“Un trabajador feliz es un trabajador productivo”. Es la satisfacción laboral que percibe un trabajador en relación con el trabajo que desempeña, el salario, los



beneficios, los aspectos administrativos, el clima laboral, las relaciones interpersonales, el trato que recibe de sus superiores, los recursos y materiales que dispone para cumplir las tareas y las oportunidades que brinda la organización para su desarrollo personal y profesional.

### **Relación con autoridades**

Se relaciona con la flexibilidad con los directivos de la institución, a su disposición y como ello beneficia al conjunto y a la relación individual entre directivos y cada docente. Al carácter de liderazgo directivo favoreciendo un ambiente saludable y proactivo.

### **3.3. Bases conceptuales**

**Compromiso organizacional.** Es la identificación plena de un trabajador con la empresa y con el cumplimiento de las metas, así como también su deseo de seguir trabajando en buenos términos con la misma

**Satisfacción laboral docente.** Son las dimensiones cognoscitivas y emotivas, al igual que sus actitudes hacia el trabajo, el ambiente laboral, los asistentes, los directores y la organización en su conjunto.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Formulación de hipótesis**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021.

##### **3.1.2. Específicos**

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral docente y el compromiso afectivo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral docente y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral docente y el compromiso normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.

#### **3.2. Variables**

V1: Satisfacción laboral docente

V2: Compromiso organizacional

### 3.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración
V1: Satisfacción laboral docente	Weinert (1985) destaca que la satisfacción laboral es considerada como “las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral, se consideran, por lo general, como actitudes” (p. 2).	Se elaborará un cuestionario sobre satisfacción laboral docente base a las dimensiones establecidas.	Condiciones físicas o materiales	Los elementos materiales o de Infraestructura donde se desenvuelve la labor cotidiana.	Ordinal: 1. Totalmente en desacuerdo 2. En Desacuerdo 3. Ni de acuerdo Ni en Desacuerdo 4. De Acuerdo 5. Totalmente de Acuerdo.
			beneficio laboral o remunerativo	El grado de complacencia en relación con el incentivo económico	
			Políticas administrativas	El grado de acuerdo frente a los lineamientos o normas institucionales.	
			Relaciones personales	Oportunidad que tiene el trabajador de realizar actividades significativas con su entorno	
			Desempeño tareas	La valoración con la que asocia el trabajador sus tareas cotidianas.	
			Relación con autoridades	La apreciación valorativa que realiza el trabajador de su relación con sus superiores.	
V2: Compromiso organizacional	Alles (2007) considera que el compromiso organizacional es “una capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. A ello le suma la capacidad de prevenir y superar obstáculos que interfieran con el logro de objetivos de la organización, todo ello enmarcado en una gestión competente”. (p. 45)	Se elaborará un cuestionario sobre compromiso organizacional teniendo como base las dimensiones establecidas.	Compromiso afectivo	Entrega laboral a la institución que pertenece	Ordinal:  A = Nunca/Totalmente en desacuerdo; B = Casi nunca/En desacuerdo; C = A veces/Indeciso; D = Casi siempre/De acuerdo; E = Siempre/Totalmente de acuerdo
			Compromiso de continuidad	Considera la fuente de ingresos y la oportunidad laboral.	
			Compromiso normativo	Acuerdo con los Valores institucionales y la ética laboral.	

### **3.4. Tipo y nivel de estudio**

El trabajo de investigación es de tipo básica, al respecto Según Baena (2014(p. 11)), la investigación pura “es el estudio de un problema, destinado exclusivamente a la búsqueda de conocimiento”.

Asimismo, la investigación se ubica en el nivel correlacional, esta investigación para. Ramírez (2011) precisa que estas investigaciones “sirven para determinar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno determinado. Busca describir el fenómeno a partir de un modelo teórico previo” (p.43).

### **3.5. Método**

En el desarrollo de la investigación se hace uso de los siguientes métodos:

#### **Método inductivo.**

“Es el proceso de razonamiento de una parte de un todo; va de lo particular a lo general, de lo individual a lo universal. El método inductivo utiliza la información generada por otros métodos, tales como: el de casos y el estadístico. Para tratar de inducir una relación que incluya no sólo los casos particulares, sino que permita su generalización” (Bawman, Barrera, Rochín y Esquer, 2011, p. 47).

#### **Método deductivo.**

“Es el proceso de razonamiento que va de lo general a lo particular de lo universal a lo individual. Es importante señalar que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que parte también lo son” (Bawman, et al, 2011, p. 47).

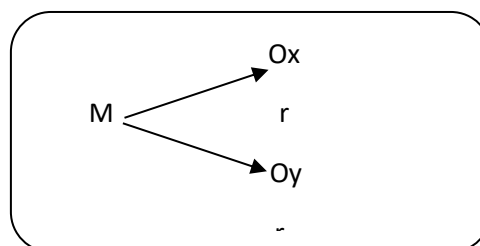
**Método analítico.** “El método analítico es aquel método de investigación que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus

elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos” (Bawman, et al, 2011, p. 47).

**Método sintético.** “La síntesis es un proceso de razonamiento que tiende a reconstruir un todo, a partir de los elementos distinguidos por el análisis; se trata en consecuencia de hacer una exposición metódica y breve, en resumen. En otras palabras, debemos decir que la síntesis es un procedimiento mental que tiene como meta la comprensión cabal de la esencia de lo que ya conocemos en todas sus partes y particularidades” (Bawman, et al, 2011, p. 48).

### 3.6. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó es el no experimental, transversal, correlacional. Estos diseños son los que miden la relación que existe en las variables investigadas en investigaciones de carácter cuantitativo (Hernández, Fernández y Batista, 2014). Presenta el siguiente esquema:



Donde:

**M:** representa a la muestra de estudio.

**O:** representa a las observaciones.

**x, z, y:** representa los datos a obtenerse en cada una de las variables.

**r:** representa las posibles correlaciones entre las variables.

### 3.7. Población, muestra y muestreo

**Población.** De acuerdo a Martínez (2007) la población es el “las personas que reúnen potencialmente estas características acordes con el tema y variables que se necesitan estudiar configuran la denominada población del

estudio” (p.52). En consecuencia, la población en el que se realizó la investigación se encuentra constituida por 30 docentes de la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021.

**Muestra.** Abero, Berardi, Capocasale, García y Rojas. (2015) precisan que “al hablar de muestra, hacemos referencia a una fracción de dicho universo; es la parte que se ha de tomar realmente para el estudio. Se trata de un subgrupo de la población, debe ser representativo de esta” (p.71). En este caso, la muestra está constituida por 30 docentes la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021.

### **3.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para recolectar los datos se utilizó las siguientes técnicas con sus respectivos instrumentos que a continuación se presentan:

#### **3.8.1. Técnica**

En la investigación se hace uso de la técnica de la encuesta, al respecto Abero, Berardi, Capocasale, García, y Rojas (2015) consideran que “Mediante dicha técnica se recogen las expresiones de la población objetivo de estudio, para lo cual se selecciona una muestra representativa de ella, a la que se le aplica un cuestionario” (p.74).

#### **3.8.2. Instrumento:**

El instrumento con el que se recabó la información es el cuestionario, al respecto Quispe (2012), sostiene que “Los cuestionarios contienen un conjunto de preguntas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones sobre hechos o fenómenos estudiados en determinadas poblaciones o en un subconjunto de ellas” (p.97).

### **3.9. Validación y confiabilidad del instrumento**

#### **Validación del instrumento**

El proceso de validación de los instrumentos de la presente investigación estuvo a cargo de tres profesionales con experiencia en compromiso organizacional y satisfacción laboral docente. Para ello se les hizo la entrega de la ficha de evaluación de expertos en el que registraron la

valoración correspondiente previa verificación del levantamiento de las observaciones. El resultado final de este proceso es el siguiente:

Expertos	ITEMS										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75	75
2	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85
3	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Promedio de ponderación											80%

El resultado final de este proceso muestra un valor igual a 80% de validez, con ello se puede sostener que los instrumentos son muy buenos y poseen una buena validez.

### Confiabilidad de instrumento

Al desarrollar este proceso se busca que los resultados sean realmente confiables, para ello se aplicó el instrumento a una prueba piloto conformada por 10 docentes, posteriormente estos resultados obtenidos son procesados mediante el estadígrafo Alpha de Cronbach, con lo que se determinara el grado de confiabilidad, cuyo resultado son los siguientes:

### Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre satisfacción laboral docente

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	
	Total	10	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	36

La confiabilidad hallada mediante la prueba Alpha de Cronbach es igual a 0,866; este resultado permite afirmar que el cuestionario sobre satisfacción laboral docente es muy confiable.

## Prueba de confiabilidad del cuestionario sobre compromiso organizacional

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	15

La confiabilidad hallada mediante la prueba Alpha de Cronbach es igual a 0,731; este resultado permite afirmar que el cuestionario sobre compromiso organizacional es muy confiable.

### 3.10. Métodos de análisis de datos

Concluida el proceso de obtención de la información, estos fueron sistematizados para ser procesados mediante el paquete estadístico SPSS versión 24. Los resultados se presentan en el nivel descriptivo mediante tablas cruzadas correspondientes a cada una de las variables y dimensiones. Asimismo, se presentan resultados inferenciales, en los que se dan a conocer los resultados de las pruebas de hipótesis general y específicos. Estos resultados inferenciales fueron procesados mediante la prueba estadística Rho de Spearman.

### 3.11. Consideraciones éticas

La investigación científica, requiere como requisito indispensable el respeto de la ética en el proceso de investigación. Como parte de este proceso se solicitó la correspondiente autorización para la ejecución de la investigación. Asimismo, se hace uso irrestricto de las normas APA con lo que se respeta el derecho de autoría.



## IV. RESULTADOS

### 4.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 1**

*Tabla cruzada de satisfacción laboral docente y compromiso organizacional*

		COMPROMISO			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
SATISFACCIÓN	BAJO	7 23,3%	2 6,7%	0 0,0%	9 30,0%
	MEDIO	0 0,0%	6 20,0%	2 6,7%	8 26,7%
	ALTO	0 0,0%	0 0,0%	13 43,3%	13 43,3%
Total		7 23,3%	8 26,7%	15 50,0%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida mediante los cuestionarios

Los resultados de la encuesta nos presentan que el 43,3% de maestros muestran un alto nivel de satisfacción laboral docente. Asimismo, 50,0% de maestros muestran un alto nivel de compromiso organizacional. Con base en estos resultados se puede sostener que a un alto nivel de satisfacción laboral docente le corresponde un alto nivel de compromiso organizacional en la institución educativa.

**Tabla 2***Tabla cruzada de satisfacción laboral docente y compromiso afectivo*

		AFECTIVO			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
SATISFACCIÓN	BAJO	5 16,7%	4 13,3%	0 0,0%	9 30,0%
	MEDIO	0 0,0%	3 10,0%	5 16,7%	8 26,7%
	ALTO	0 0,0%	0 0,0%	13 43,3%	13 43,3%
Total		5 16,7%	7 23,3%	18 60,0%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida mediante los cuestionarios

Los datos obtenidos a través de la encuesta nos presentan que el 43,3% de maestros muestran un alto nivel de satisfacción laboral docente. Asimismo, 60,0% de maestros muestran un alto nivel de compromiso afectivo. Los resultados obtenidos permiten afirmar que a un alto nivel de satisfacción laboral docente le corresponde un alto nivel de compromiso afectivo en la institución educativa.

**Tabla 3***Tabla cruzada de satisfacción laboral docente y compromiso de continuidad*

		CONTINUIDAD			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
SATISFACCIÓN	BAJO	6 20,0%	3 10,0%	0 0,0%	9 30,0%
	MEDIO	0 0,0%	5 16,7%	3 10,0%	8 26,7%
	ALTO	0 0,0%	0 0,0%	13 43,3%	13 43,3%
Total		6 20,0%	8 26,7%	16 53,3%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida mediante los cuestionarios

La encuesta realizada a los maestros nos presenta que el 43,3% de ellos muestran un alto nivel de satisfacción laboral docente. De igual modo, el 53,3%

de maestros muestran un alto nivel de compromiso de continuidad. Los valores obtenidos permiten afirmar que a un alto nivel de satisfacción laboral docente le corresponde un alto nivel de compromiso de continuidad en la institución educativa.

**Tabla 4**

*Tabla cruzada de satisfacción laboral docente y compromiso normativo*

		NORMATIVO			Total
		BAJO	REGULAR	ALTO	
SATISFACCIÓN	BAJO	4 13,3%	5 16,7%	0 0,0%	9 30,0%
	MEDIO	0 0,0%	6 20,0%	2 6,7%	8 26,7%
	ALTO	0 0,0%	0 0,0%	13 43,3%	13 43,3%
Total		4 13,3%	11 36,7%	15 50,0%	30 100,0%

Fuente: Data obtenida mediante los cuestionarios

Los resultados de la encuesta nos presentan que el 43,3% de maestros muestran un alto nivel de satisfacción laboral docente. Asimismo, el 50,0% de maestros muestran un alto nivel de compromiso normativo. Con base en estos resultados se puede sostener que a un alto nivel de satisfacción laboral docente le corresponde un alto nivel de compromiso normativo en la institución educativa.

## 4.2. RESULTADOS INFERENCIALES

### 4.2.1. PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 5**

*Resultado de prueba de normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
SATISFACCIÓN	,770	30	,000
COMPROMISO	,753	30	,000

Fuente: Data obtenida mediante los cuestionarios

Los resultados de la prueba de normalidad obtenida mediante Shapiro Wilk muestran un  $p=0,000$  en ambas variables, lo que hace que se afirme la presencia de una distribución no normal en los datos, por lo que se asume la prueba paramétrica Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

#### 4.2.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

##### a. Sistema de hipótesis

Ho:  $r_{ry} = 0$ ; No existe relación entre X e Y

H1:  $r_{ry} \neq 0$ ; Existe relación entre X e Y

##### b. Nivel de significancia

$p=0,05$

##### c. Prueba estadística

Rho de Spearman

**Tabla 6**

*Resultado de la hipótesis general*

<b>Correlaciones</b>				
			SATISFACCIÓN	COMPROMISO
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,920**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	COMPROMISO	Coeficiente de correlación	,920**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

El resultado de la prueba de hipótesis muestra un coeficiente de correlación de 0,920 y un  $p=0,000 < 0,05$ ; con el que se rechaza la Ho y se confirma la Ha por lo que se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021.

### 4.2.3 PRUEBA DE PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

#### a. Sistema de hipótesis

Ho:  $r_{xy} = 0$ ; No existe relación entre X e Y

H1:  $r_{xy} \neq 0$ ; Existe relación entre X e Y

#### b. Nivel de significancia

$p=0,05$

#### c. Prueba estadística

Rho de Spearman

**Tabla 7**

*Resultado de primera hipótesis específica*

Correlaciones				
		SATISFACCIÓN		AFFECTIVO
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,854**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	AFFECTIVO	Coeficiente de correlación	,854**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Los valores obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,854 y un  $p=0,000 < 0,05$ ; con el que se rechaza la Ho y se confirma la Ha por lo que se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso afectivo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, cusco - 2021.

### 4.2.4. PRUEBA DE SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

#### a. Sistema de hipótesis

Ho:  $r_{xy} = 0$ ; No existe relación entre X e Y

H1:  $r_{xy} \neq 0$ ; Existe relación entre X e Y

#### b. Nivel de significancia

$p=0,05$

### c. Prueba estadística

Rho de Spearman

**Tabla 8**

*Resultado de segunda hipótesis específica*

Correlaciones				
		SATISFACCIÓN	CONTINUIDAD	
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,890**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	CONTINUIDAD	Coeficiente de correlación	,890**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

La prueba Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,890 y un  $p=0,000 < 0,05$ ; con el que se rechaza la  $H_0$  y se confirma la  $H_a$ . por lo que se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso continuo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, cusco - 2021.

#### 4.2.4. PRUEBA DE TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

##### a. Sistema de hipótesis

$H_0: r_{xy} = 0$ ; No existe relación entre X e Y

$H_1: r_{xy} \neq 0$ ; Existe relación entre X e Y

##### b. Nivel de significancia

$p=0,05$

##### c. Prueba estadística

Rho de Spearman

**Tabla 9***Resultado de tercera hipótesis específica*

		<b>Correlaciones</b>		
			SATISFACCIÓN	NORMATIVO
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,891**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	NORMATIVO	Coeficiente de correlación	,891**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

El resultado de la prueba de hipótesis muestra un coeficiente de correlación de 0,891 y un  $p=0,000 < 0,05$ ; con el que se rechaza la  $H_0$  y se confirma la  $H_a$  por lo que se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, cusco - 2021.

### **4.3. Discusión de resultados**

En relación al compromiso organizacional, Solórzano (2017) la define como “la atribución o definición clara de las tareas de cada uno, de modo que todos sepan exactamente lo que se espera como resultado..., dándole los medios necesarios y cobrándole los resultados pretendidos y combinados” (p.49). Esto significa que cuando cada miembro del equipo reconoce su papel y su importancia es más sencillo que no se dejen responsabilidades al aire, y que si existe una actividad nueva sea más sencillo poder delegársela a alguien que realmente esté capacitado para cumplirla.

Asimismo, respecto a la segunda variable, en palabras de Anaya (2007) “La satisfacción laboral se entiende como un estado emocional positivo que refleja una respuesta afectiva al trabajo –esto es, se refiere a cómo la gente se siente en relación con su trabajo o con los diferentes aspectos de su trabajo” (p.218).

En la investigación se buscó establecer la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral docente. Al respecto, los resultados

obtenidos en el proceso de investigación permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021; es decir, a un buen compromiso organizacional le corresponde una buena satisfacción laboral docente.

Estos resultados son respaldados con la investigación realizada por Nieto (2017) en su tesis sobre el “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”. En ella se concluye que los niveles de satisfacción laboral tienen una relación directa con el compromiso organizacional porque se presenta un nivel alto de compromiso y la satisfacción laboral de los trabajadores mayores de 45 años y que tienen 15 años de servicio en la institución.

En relación a las hipótesis específicas, los resultados obtenidos permiten concluir que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso afectivo, continuo y normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari. Estos resultados son concordantes con la investigación realizada por Jarufe (2017) en su tesis sobre la “Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral”. En ella se concluye que los compromisos afectivos presentan un nivel alto con un promedio de 0.38 a diferencia con los compromisos: normativo con un promedio de 0.45 y continuidad con un promedio de 0.46. Por esta razón, se concluye que los niveles de compromiso afectivo presentan una buena relación con la satisfacción laboral en la institución porque está sobre el 50%. Sin embargo, el esmero debe estar direccionado en el incremento de los niveles de compromiso afectivo, desde la perspectiva de la organización.

Al respecto, Weinert (1985) destaca que la satisfacción laboral es considerada como “las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral, se consideran, por lo general, como actitudes” (p. 2). Hace referencia a los aspectos cognitivos y emocionales, así como la visión conductual de su trabajo, el ambiente de trabajo, los compañeros, los superiores y la organización en general. Todos los mencionados son los que



despiertan el interés para lograr un objetivo (la satisfacción laboral son las reacciones, sentimientos, y emociones de los trabajadores de la institución frente a su labor).

Por otro lado, Robbins y Judge (2009), consideran que el compromiso organizacional es el grado de involucramiento o identificación de un trabajador en una organización de acuerdo a los objetivos de esta y manteniendo la relación con la institución. Precisamente, la satisfacción laboral docente se encuentra directamente relacionada con el compromiso organizacional, esto implica que a mayor satisfacción laboral docentes, se tendrá mayor compromiso organizacional de parte de los maestros de las instituciones educativas.

## CONCLUSIONES

1. La prueba Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,920 y un  $p=0,000<0,05$ ; resultado que permite concluir que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021.
2. Los valores obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,854 y un  $p=0,000<0,05$ ; resultados que llevan a concluir que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso afectivo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, cusco - 2021.
3. La prueba Rho de Spearman muestra un coeficiente de correlación de 0,890 y un  $p=0,000<0,05$ ; por lo que se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso continuo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, cusco - 2021.
4. El resultado de la prueba de hipótesis muestra un coeficiente de correlación de 0,891 y un  $p=0,000<0,05$ ; por lo que se concluye que existe una muy buena y directa relación entre la satisfacción laboral docente y compromiso normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, cusco - 2021.

## **RECOMENDACIONES**

1. Los directivos de la Unidad de gestión Educativa Local de Pichari deben promover incentivos de naturaleza académico administrativo a los maestros buscando elevar su compromiso organizacional.
2. Los directores de las instituciones educativas deben promover diferentes tipos de estímulo buscando mayor productividad académica y compromiso con la institución educativa.
3. Realizar procesos de capacitación docente que permita fortalecer mucho más el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes con la finalidad de mejorar los niveles del proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbagnano, N. (1996). *Diccionario de Filosofía*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Aguilar, N., y Magaña, D. S. (2010). *Importancia de la satisfacción laboral*.
- Ajahuana, K. y Guerra, B. (2017). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, M. (2007) *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
- Allen, N., y Meyer, J. (1997). *Commitment in the workplace, (Theory research and application)*. London: Sage Publication.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.  
[https://www.academia.edu/36640906/comportamiento-organizacional\\_martha-alles\\_.pdf?auto=download](https://www.academia.edu/36640906/comportamiento-organizacional_martha-alles_.pdf?auto=download)
- Anaya, D. y Suárez, J. M. (2007). *Satisfacción laboral de los profesores de educación infantil, primaria y secundaria. Un estudio de ámbito nacional*. Revista de Educación, 344, 217-243.  
<http://www.revistaeducacion.mec.es>.
- Arias, F., Valega, D., Loli, A. y Quintana M. (2003). *El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos*. Revista e Investigación Psicológica. 6(2)
- Bayona, C., Goñi, S., y Madorrán, C. (2000). *Compromiso organizacional implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Revista europea de dirección y economía de la empresa, 139 - 149.
- Bolívar, A. (2012). *Políticas actuales de mejora y liderazgo educativo*. Málaga: Aljive.
- Caballero, K. (2002) *El concepto de satisfacción en el trabajo y su proyección en la enseñanza*. <http://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>
- Cardozo, A. y Goncalvez, J. (1998). *Relación entre el Compromiso Organizacional y la rotación voluntaria del personal*. Universidad Católica Andrés Bello

- Castillo, P., Puigdellivol, I. y Antúnez, S. (2017) *El liderazgo compartido como factor de sostenibilidad del proyecto de comunidades de aprendizajes*. <https://www.redalyc.org/pdf/1735/173553246003.pdf>
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de Recursos Humanos*. México. Mc Graw-Hill.
- Chicmana, R. (2018) *Liderazgo de los directores y satisfacción laboral de los docentes de Instituciones Educativas del Distrito Daniel Hernández, Tayacaja – Huancavelica*. Universidad Nacional de Huancavelica. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1697>
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (11 ed.). México: McGraw- Hill.
- Galaz, J. F. (2002). *La satisfacción en el trabajo de académicos en una universidad pública estatal*. Perfiles educativos, XXIV(96), 47-72.
- Gento, S., y Vivas, M. (2003). *EL SEUE: Un Instrumento para Conocer la Satisfacción de los Estudiantes Universitarios con su Educación*. Acción Pedagógica, 12(2), 16-27.
- Guadamuz, J. y Ortiz, J. (2015) *Incidencia del liderazgo en la gestión administrativa de la dirección del Instituto Héroes y Mártires de la Reforma del turno matutino, en el municipio de Masaya, departamento de Masaya, en el semestre del año 2015*. <http://repositorio.unan.edu.ni/2334/1/71948.pdf>
- Hellriegel, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Cengage Learning.
- Jarufe, S. (2017). *Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral: estudio para Cecinas Fanda*. Universidad de Concepción. <http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/2502/3/Jarufe%20Cifuentes.pdf>
- Keith, D., y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Maldonado, S., Ramírez, M., García, B., y Chairez, A. (2014). *Compromiso Organizacional de los Profesores de una Universidad Pública*. Conciencia Tecnológica, 1(47), 12-18. <https://www.redalyc.org/pdf/944/94431297002.pdf>
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three component conceptualization of organizational commitment*. Human Resource Management Review, 1, 61-89

- Mowday, R. T., Stears, R. M. y Porter, L. W. (1979). *The measurement of organizational citizenship*. *Journal of Applied Psychology*, 76 (6), 845 – 855, 1979.
- Nieto, E. (2017). *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*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.  
<http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%20C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Peiró, J. (1996) *Tratado de psicología del trabajo*. Síntesis S.A. Madrid.
- Ramírez, A. L., y Benítez, J. P. (2012). *Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México*. *Acta Universitaria*, 22(8), 33-42
- Robbins, S. (1996). *Comportamiento organizacional: teoría y práctica*. Naucalpan de Juárez: Prentice Hall Hispanoamericana, 1996.
- Robbins, S. (1998). *Satisfacción laboral*. México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Education.
- Robbins S. y Judge T. (2009) *Comportamiento Organizacional* .13° Edición, México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 79
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (15th ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson Educación
- Sánchez, I. (2018) *Niveles predominantes del compromiso organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de las enfermeras del Hospital Edgardo Rebagliati Martins de Lima-Perú, 2015*.  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1470/TM%20AD-Gp%203234%20S1%20-%20Sanchez%20Rojas%20Isabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Schermerhorn, Hunt y Osborn (2004) *Organizational behavior*.  
[https://www.academia.edu/23478353/SCHERMERHORN\\_Jr\\_John\\_R\\_HUNT\\_James\\_G\\_and\\_OSBORN\\_Richard\\_N\\_Organizational\\_Behavior\\_Caballero\\_y\\_Col.2003](https://www.academia.edu/23478353/SCHERMERHORN_Jr_John_R_HUNT_James_G_and_OSBORN_Richard_N_Organizational_Behavior_Caballero_y_Col.2003)
- Soberanes, L., y De la Fuente, A. (2009). *El clima y el compromiso organizacional en las organizaciones*. *Revista Internacional la nueva gestión organizacional*, 120-127.

- Solórzano, D. (2017) *Liderazgo del director y la gestión administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas UGEL 06*.  
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8320>
- Soria, H. (2016) *Habilidades de liderazgo y compromiso organizacional en Instituciones Educativas Públicas*.  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1490/TM%20CE-Ge%20%202927%20S1%20-%20Soria%20Osorio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valenzuela, C. y Requena, C. (2006). *Grado de Satisfacción que Perciben los estudiantes de Pregrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad Austral de Chile*. Valdivia, Chile: Universidad Austral de Chile, Facultad de Ingeniería Comercial.
- Vega, W. (2016) *Relación entre las conductas de ciudadanía organizacional y compromiso organizacional en la Dirección Regional de Educación de Ayacucho: 2015*. <http://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/1396>

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso afectivo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco?</p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021.</p> <p><b>Específicos</b> Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso afectivo en las instituciones en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral docente y el compromiso normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre la satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco -2021.</p> <p><b>Específicos</b> Existe relación significativa entre la satisfacción laboral docente y el compromiso en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco. Existe relación significativa entre la satisfacción laboral docente y el compromiso de continuidad en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco . Existe relación significativa entre la satisfacción laboral docente y el compromiso normativo en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco.</p>	<p><b>Variable 1</b> Satisfacción laboral docente</p> <p><b>VARIABLE 2</b> Compromiso organizacional</p>	<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> No experimental.</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> Correlación</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> 30 docentes de la institución educativas la victoria de pichari, cusco - 2021.</p> <p><b>MUESTRA:</b> 30 docentes de la institución educativas la victoria de pichari, cusco - 2021.</p> <p><b>MUESTREO:</b> No probabilístico.</p> <p><b>TÉCNICA:</b> Encuesta</p> <p><b>INSTRUMENTO:</b> Cuestionario</p> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS:</b></p> <p><b>A nivel descriptivo:</b> Tablas de contingencia.</p>



				<b>A nivel inferencial:</b> se determinará previa prueba de normalidad
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------

## **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA**  
**Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación**  
**Maestría en Gestión Educacional**

**ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)**

Estimado (a) maestro (a), a continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al nuestro trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considera expresa mejor su punto de vista. No hay preguntas buena ni mala. Valoración: marque con equis (X) en una de los valores que se encuentran expresados de la siguiente manera:

5. Totalmente de acuerdo 4. De acuerdo 3. Indeciso 2. En desacuerdo 1. Totalmente en desacuerdo

N°	Items	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	El ambiente creado por mis colegas es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa.					
6	Los directivos son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que gano.					
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis colegas.					
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que hago.					
12	Es grata la disposición de mi(s) directivos(s) cuando les pido una consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario					
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con los directivos beneficia la calidad del trabajo					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre.					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					

28	En el ambiente físico donde me ubico trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mi(s) directivo(s).					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36	Mi(s) directivo(s) valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## TÉCNICA



### UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación Maestría en Gestión Educacional

#### CUESTIONARIO “COMPROMISO ORGANIZACIONAL”

Estimado docente, a continuación, encontrará una serie de enunciados con respecto a su compromiso organizacional en la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

1= Nunca/Totalmente en desacuerdo; 2 = Casi nunca/En desacuerdo; 3 = A veces/Indeciso; 4 = Casi siempre/De acuerdo; 5 = Siempre/Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
01	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.					
02	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
03	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa					
04	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.					
05	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
<b>COMPROMISO DE CONTINUIDAD</b>						
06	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
07	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera					
08	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.					
09	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.					
<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
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 abandonararía la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**BAREMACIÓN:**

<b>VALORES</b>	<b>AFECTIVO</b>	<b>CONTINUIDAD</b>	<b>NORMATIVO</b>	<b>COMPROMISO</b>
<b>ALTO</b>	<b>21 - 25</b>	<b>21 - 25</b>	<b>21 - 25</b>	<b>51 - 75</b>
<b>REGULAR</b>	<b>16 - 20</b>	<b>16 - 20</b>	<b>16 - 20</b>	<b>26 - 50</b>
<b>BAJO</b>	<b>5 - 15</b>	<b>5 - 15</b>	<b>5 - 15</b>	<b>0 - 25</b>

**PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	
	Total	10	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	36

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	109,40	186,267	,527	,866
ITEM2	109,50	185,389	,543	,866
ITEM3	109,60	185,378	,534	,866
ITEM4	109,90	195,878	,449	,870
ITEM5	109,60	197,600	,134	,875
ITEM6	109,80	200,844	,015	,877
ITEM7	109,70	200,900	,012	,877
ITEM8	109,60	185,378	,534	,866
ITEM9	109,90	195,878	,449	,870
ITEM10	109,10	188,544	,535	,866
ITEM11	109,10	188,544	,535	,866
ITEM12	109,50	194,278	,569	,868
ITEM13	109,10	188,544	,535	,866
ITEM14	109,10	188,544	,535	,866
ITEM15	109,50	194,278	,569	,868
ITEM16	109,60	197,600	,134	,875
ITEM17	109,80	200,844	,015	,877
ITEM18	109,70	200,900	,012	,877
ITEM19	109,50	202,056	-,029	,878
ITEM20	109,50	194,278	,569	,868
ITEM21	109,40	186,267	,527	,866
ITEM22	109,50	185,389	,543	,866

ITEM23	109,60	185,378	,534	,866
ITEM24	109,90	195,878	,449	,870
ITEM25	109,60	197,600	,134	,875
ITEM26	109,10	188,544	,535	,866
ITEM27	109,50	194,278	,569	,868
ITEM28	109,10	188,544	,535	,866
ITEM29	109,10	188,544	,535	,866
ITEM30	109,50	194,278	,569	,868
ITEM31	109,10	188,544	,535	,866
ITEM32	109,50	194,278	,569	,868
ITEM33	109,10	188,544	,535	,866
ITEM34	109,10	188,544	,535	,866
ITEM35	109,50	194,278	,569	,868
ITEM36	109,50	185,389	,543	,866

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	15

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido



ITEM1	79,20	32,400	-,259	,748
ITEM2	78,90	32,322	-,203	,732
ITEM3	78,90	30,100	,146	,744
ITEM4	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM5	78,90	33,433	-,602	,737
ITEM6	78,90	33,433	-,602	,747
ITEM7	79,10	30,989	,004	,736
ITEM8	78,90	27,211	,642	,722
ITEM9	78,80	29,067	,459	,735
ITEM10	78,80	29,067	,459	,735
ITEM11	79,10	31,211	,006	,751
ITEM12	79,10	31,211	,006	,721
ITEM13	78,90	31,433	-,056	,744
ITEM14	78,90	31,433	-,056	,754
ITEM15	78,90	25,878	,889	,760

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 041-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNSCH, otorga lo siguiente:

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD**

AUTOR:	Bach. YUMI, COMPERITO ROBLES
MAESTRÍA:	EDUCACIÓN
MENCIÓN:	GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS:	SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE PICHARI, CUSCO - 2021
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
Nº DE TRABAJO:	2014244688
FECHA:	14-feb.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 14 de febrero del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN  
CRISTÓBAL DE HUAMANGA  
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña  
Responsable Área Académica

# Satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021

*por* Yumi Comperito Robles

**Fecha de entrega:** 14-feb-2023 03:00p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2014244688

**Nombre del archivo:** TESIS\_ACABADO\_YUMI\_originalIII.docx (311.53K)

**Número de palabras:** 14361

**Número de caracteres:** 80980

# Satisfacción laboral docente y compromiso organizacional en la Institución Educativa La Victoria de Pichari, Cusco - 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	10%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.unica.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	docslide.us Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR  
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACION, MENCION GESTION EDUCACIONAL  
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0085-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 11:00 a.m. del 6 de Febrero de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el **Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA** director de la Escuela de Posgrado, **Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**; director de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, e integrado por los siguientes miembros: **Dr. Nicolás CUYA ARANGO** y el **Dr. Jaime Adrián VARGAS JERÍ**; para la sustentación oral y pública de la tesis intitulado: **SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA VICTORIA DE PICHARI, CUSCO-2021**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023 presentado por la **Bach. Yumi COMPERITO ROBLES**. Teniendo como asesora la **Dra. Brunhilda Ailly ACOSTA MELCHOR**.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL**. Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduando.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: \_\_\_\_\_ ( )

**CALIFICACION (\*)**

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	--
Desaprobada por Unanimidad	--
Desaprobada por mayoría	--

(\*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Facultad proponga que se le otorgue a la **Bach. Yumi COMPERITO ROBLES**, el Grado Académico de **MAESTRO (A) en EDUCACION, MENCION EN GESTION EDUCACIONAL**. Siendo las *10:00* hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las *10:00* hrs. Del 06 de febrero 2022.

*[Signature]*  
.....  
**Dr. Emilio Germán RAMÍREZ ROCA**  
Director de la Escuela de Posgrado

*[Signature]*  
.....  
**Dr. Rolando Alfredo QUISPE MORALES**  
Director de la Unidad de Posgrado – FCE

*[Signature]*  
.....  
**Dr. Nicolás CUYA ARANGO**  
Miembro

*[Signature]*  
.....  
**Dr. Jaime Adrián VARGAS JERÍ**  
Miembro

*[Signature]*  
.....  
**Dr. Marco Rolando ARONES JARA**  
Secretario Docente

**Observaciones:**

*El Dr. Jaime Vargas Jeri no asistió a la sustentación*