

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARTICULAR EDUCADORES Y PROMOTORES PARA EL DESARROLLO S.R.L., DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA, EN EL AÑO 2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autores:

Bach. Roxana Graciela del Pilar Ruiz Villena

Bach. Braissy Yannira Silvera Peña

Asesor:

Mg. Liliana Beatriz Carrillo Carranza

Cajamarca - Perú

2019



DEDICATORIA

A mi madre, por ayudarme y soportarme, es grandioso ver como poco a poco voy
cumpliendo mis metas.

Roxana Graciela del Pilar

A mi hermano Carlos, por su apoyo constante en todos estos 5 años de carrera, por
ser mi ejemplo de perseverancia a seguir y demostrarme día a día, que, con
esfuerzo, trabajo y mucha dedicación se puede conseguir lo que una se propone.

Braissy Yannira

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por siempre brindarme la fuerza para seguir adelante, gracias a mis padres y hermanas por ser mi soporte e impulsarme a terminar la carrera, gracias a la Universidad Privada del norte por formarme profesionalmente y gracias a mi asesora Liliana Carrillo por todo acompañarme en todo este proceso de aprendizaje.

Roxana Graciela del Pilar

Gracias a Dios por siempre llenarme de bendiciones y haberme hecho llegar hasta etapa de mi vida, gracias a mis padres y hermanos por su amor incondicional e impulsarme a luchar por lo que quiero, gracias a mis amigos que forme a lo largo de la carrera por brindarme su amistad y sus críticas constructivas y finalmente gracias a mi asesora Liliana Carrillo, por ser mi guía en el desarrollo de la investigación.

Braissy Yannira

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS.....	6
ÍNDICE DE FIGURAS.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Realidad Problemática.....	10
1.1.1. Antecedentes.....	12
1.1.2. Bases Teóricas.....	16
1.1.2.1. Satisfacción Laboral.....	16
1.1.2.2. Compromiso organizacional	30
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	37
2.2. Nivel de Investigación	37
2.3. Diseño de investigación.....	38
2.4. Variables de Estudio.....	39
2.5. Población y muestra	39
2.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos.....	40
2.7. Procedimiento	44
2.8. Análisis de datos	48
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	49

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	55
4.1 Discusión	55
4.2. Conclusiones	61
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	67

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población.....	Pag.39
Tabla 2. Escala de Likert de Satisfacción Laboral.....	Pag.42
Tabla 3. Instrumento de la variable Satisfacción laboral.....	Pag.43
Tabla 4. Escala de Likert de Compromiso Organizacional.....	Pag.44
Tabla 5. Instrumento de la variable Compromiso organizacional.....	Pag.44
Tabla 6. Categorías de confiabilidad.....	Pag.45
Tabla 7. Análisis de confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral.....	Pag.46
Tabla 8. Análisis de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional.....	Pag.46
Tabla 9. Categorías del coeficiente de Correlación de Pearson.....	Pag.47
Tabla 10. Correlación de Pearson para la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.....	Pag.49
Tabla 11. Correlación de Pearson para la Satisfacción Laboral y Compromiso afectivo en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.....	Pag.50
Tabla 12. Correlación de Pearson para la Satisfacción Laboral y Compromiso de continuidad en los docentes de la Institución Educativa Particular Promotores y Educadores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.	Pag.52
Tabla 13. Correlación de Pearson para la Satisfacción Laboral y Compromiso normativo en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el	

Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año
2018.....**Pag.53**

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Esquema de tipo de diseño..... **Pág. 38**

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la Ciudad de Cajamarca, en el año 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. La metodología utilizada es de tipo básica de diseño no experimental correlacional, y de corte transversal., se realizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. La muestra del estudio es de 30 docentes, en donde se aplicó como instrumento la hoja censal para cada una de las variables, una para satisfacción laboral, conformado por 17 ítems, y otra para compromiso organizacional conformado por 15 ítems. Los resultados señalan una correlación de Pearson de 0.636 positiva y un p-valúe significativo ($p=0.000$), por lo cual se concluye que existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores para el Desarrollo S.R.L

Palabras clave: satisfacción laboral, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Hoy en día, diversos estudios demuestran que la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados, con las organizaciones, son fenómenos organizacionales de relevante impacto en diversos países, tal es el caso de Estados Unidos y México. Debido a que, las organizaciones son la manifestación de una sociedad altamente especializada e interdependiente, que se caracteriza por un creciente estándar de vida; desarrollando así, una cultura que va evolucionando a través del tiempo, teniendo como consecuencia la integración de estos individuos, destacando así en los resultados de su trabajo (Chiavenato, 2005).

Para entender dicho impacto se debe saber que, el recurso más importante, en todas organizaciones, es el recurso humano. Por ende, si éste no está motivado o comprometido con la labor que realiza, no se alcanzará los objetivos que la empresa aspira. Así mismo, diferentes estudios realizados en Perú, demuestran que la actitud que tenga el trabajador hacia su empleo depende mucho de su satisfacción y compromiso organizacional, y ello influye en gran medida con los resultados de su trabajo. Es por ello que, diversas empresas peruanas buscan la mejora de su gestión empresarial, a través de la indagación e interés por desarrollar un grado de afecto del empleado hacia la empresa. Todo ello, mediante incentivos, ya sea remunerativos o de enriquecimiento profesional (Ruíz, 2013).

Centrándonos en un ámbito educativo, el sistema educativo peruano desde hace algún tiempo ha centrado su accionar en la formación de líderes eficientes que sepan renovar su gestión en organización en las áreas educativas. De acuerdo a ello, el docente debería estar comprometido con su labor, puesto que, de él depende el conocimiento que pueda retroalimentar a sus alumnos; si este no se siente satisfecho con su labor, más aún en la institución donde trabaja, es un motivo para que no se sienta comprometido con su puesto

laboral actual, siendo un problema grande para dicho centro educativo. Por lo tanto, como cualquier organización, la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L, de la ciudad de Cajamarca, la cual, para lograr sus metas propuestas, necesita de un personal capacitado y especializado en su plantel educativo de docentes, para la correcta ejecución de sus funciones y, que sus colaboradores desempeñen sus labores de manera idónea para poder conservar el prestigio con el que cuenta en su rubro de educación.

Por los motivos expuestos anteriormente, y, de acuerdo a las averiguaciones realizadas, se encontró que en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L, llevando más de tres años en el mercado cajamarquino, habiendo abarcado gran parte de la demanda y ganado la confianza de los usuarios a dicho centro educativo por el servicio de calidad en enseñanza que brinda. Los docentes muchas veces no realizan correctamente sus funciones en su ambiente de trabajo, ya sea porque no existe el monitoreo constante por parte de dirección, o debido a que no entablan relaciones interpersonales entre ellos para generar un buen nexo de comunicación, generando así que los mismos docentes no muestren un verdadero compromiso con la organización, realizando sus actividades sólo por cumplir, dando como resultado en las evaluaciones y calificaciones de los alumnos.

De la misma manera, no todos los docentes participan constantemente en las actividades o eventos que realiza la institución. En este caso, hay poco interés por parte de los directivos, ya que, no supervisan constantemente la labor del docente, pues, el docente no se compromete con su labor, dejando de lado sus actividades pedagógicas. Asimismo, siendo la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L, un centro educativo privado, en donde el docente recibe una remuneración por los servicios que brinda, si falta a su labor, esto quiere decir que no se siente satisfecho con el salario que recibe e imparte sus clases solo por cumplir y no porque le genera un beneficio, o cuales son los otros factores por el cual

lo hace.

Por lo tanto, esta investigación quiere mostrar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en este centro educativo de parte de la plana docente que lo conforma; para dar a conocer con este estudio, las inquietudes y necesidades que se puedan reflejar en su ambiente de trabajo, a qué se deben este tipo de incomodidades, si son solo las mencionadas o existen otros factores.

1.1.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Barraza & Acosta (2015), en la investigación titulada “El compromiso organizacional docente en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década., realizada en México”. Señala que, el compromiso organizacional se concibe como una alianza afectiva del individuo con la organización; y, conocer el compromiso organizacional en docentes y en organizaciones de educación superior es relevante, porque, se puede reflejar en la calidad del proceso educativo y motivación de los profesores con la enseñanza. Los resultados obtenidos señalan que existe variabilidad en los estudios incluso resultados contradictorios, esto justifica estudiar el compromiso organizacional en estos profesionistas y organizaciones que promueven el aprendizaje y la educación de las futuras generaciones.

Además, un estudio realizado por Malander (2016), en el estudio titulado “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario”, pretendió determinar si la satisfacción laboral y algunas características sociodemográficas y laborales de los docentes de nivel secundario de una institución privada, pueden atenuar o bien potenciar el síndrome en la ciudad de Valencia en España, los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice significativamente el burnout y cada una de sus dimensiones y se concluye que a medida que

los individuos presentan mayores niveles de satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de burnout disminuye.

Igualmente, Gonzáles & Figueroa (2017), en la tesis titulada “Clima laboral y Satisfacción laboral docente en el Colegio Técnico Microempresarial”, desarrollada en Colombia, en la ciudad Del Carmen, tuvo como objetivo general el determinar la relación entre clima laboral y satisfacción, de dicho estudio, se encontró como efecto que existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral docente.

Antecedentes Nacionales

Asimismo, la investigación titulada “Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas”, desarrollada en el distrito de Huarochirí, en el año 2018, tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables. La metodología empleada fue de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal, se utilizó una población conformada por 120 docentes a los cuales se les aplicó como instrumento dos cuestionario para las dos variables, Los resultados permitieron corroborar que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018, al encontrar que el valor de $p = 0,000$ lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula (Macalvilla, 2018).

Por otro lado, sin ir más lejos, en el ámbito nacional, Aguirre (2015), en la tesis titulada Cultura y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular “Nuestra Señora de Mercedes” Rimac-2014, publicada por la Universidad César Vallejo. Se enfoca en determinar la relación entre la cultura y compromiso organizacional en docentes de una institución educativa, en donde, los resultados obtenidos muestran que el 47% de los docentes perciben que hay un nivel alto de compromiso organizacional, mientras que el 31%

de los encuestados perciben que el nivel es poco comprometido y el 22% de los encuestados perciben que no se comprometen con la institución.

También, la investigación titulada “Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas”, que se desarrolló en la ciudad de Arequipa, en donde el objetivo fue determinar la relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral. Los resultados indican que el 51,6% de los docentes presentan un nivel de satisfacción alto, el 19,4% moderadamente satisfactorio; y el 67,7% de los docentes presentan un compromiso organizacional favorable, encontrándose correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional (Mamami, 2016).

De igual manera, Chuquisengo (2018), en su investigación titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja”, desarrollada en la ciudad de Lima, en el distrito de San Borja, tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes, la metodología utilizada fue de tipo básica de diseño no experimental correlacional, y de corte transversal. La población censal fue de 80 docentes. Se aplicó cuestionarios para la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. En donde los resultados muestran que la satisfacción laboral se relaciona directa ($Rho=0,753$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, y como conclusión se prueba la hipótesis planteada y esta relación es alta.

Antecedentes Regionales

Por otro lado, hablando regionalmente, Coila & Bautista (2018), de acuerdo al estudio titulado Satisfacción Laboral en el Personal Administrativo de los Colegios Particulares en la Ciudad de Cajamarca 2017, que tiene como objetivo determinar cuáles son los factores que promueven la satisfacción laboral del personal administrativo. Dicha investigación arrojó como

resultado que, el nivel de satisfacción laboral se mide en base a tres indicadores: confianza laboral, compromiso organizacional y cinismo organizacional. Es decir, la satisfacción laboral tiene una relación directa con el compromiso organizacional.

Y finalmente, Villalobos (2018) en donde la investigación estuvo orientada a determinar la relación existente entre la satisfacción laboral y desempeño de los trabajadores del “Grupo de Estudios La de Lima”. La muestra del estudio estuvo conformada por 21 trabajadores. El diseño fue no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, Se utilizó como instrumento dos cuestionarios, uno por cada variable, los mismos que fueron previamente validados mediante juicio de expertos. Los resultados mostraron un coeficiente r de Pearson de 0.516 y una significancia de 0.017; concluyendo que existe para los trabajadores del Grupo de Estudios La de Lima, una relación positiva media entre las variables satisfacción laboral y desempeño, con un valor estadísticamente significativo al nivel del 0.05. Lo que quiere decir que a medida que los trabajadores muestran una actitud positiva tanto para las dimensiones intrínseca y extrínseca de la satisfacción laboral, mejor será su desempeño laboral en el Grupo de Estudios La de Lima.

1.1.2. Bases Teóricas

1.1.2.1. Satisfacción Laboral

Definición

Chiavenato (2013), utiliza el concepto de Herzberg, considerando a la satisfacción laboral como, la actitud general que resulta cuando los sujetos mediante el desarrollo de su actividad laboral logran el cumplimiento de sus expectativas y que es generado por los factores intrínsecos, mientras que la insatisfacción laboral sería generada por los factores extrínsecos.

Robbins & Judge (2013), definen a la satisfacción laboral como una sensación positiva sobre el trabajo propio, un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos, sin embargo, la definición no se queda con la referencia a un estado sentimental, sino que lo relacionan con la ciudadanía organizacional y el desempeño laboral.

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. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho alberga sentimientos negativos. (Robbins & Judge, 2017)

La satisfacción laboral incide en la actitud del trabajador frente a sus obligaciones. Puede decirse que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador (Pérez & Gardey, 2011). En muchas ocasiones tales expectativas permiten decisiones en la inserción o renuncia laboral.

Importancia

Sólo a través de un plantel adecuadamente capacitado para cumplir con sus obligaciones es posible crear un ecosistema sano y productivo, que no se frustre ante los fallos y que sea capaz de levantarse y aprender de sus errores; crear lazos con los trabajadores, sin importar la antigüedad de un empleado, es necesario mantener con él un lazo estrecho y continuo de comunicación, para recordarle día a día la filosofía de la empresa, para hacerlo participe de las novedades, para agradecerle por su esfuerzo y ayudarlo a superar sus problemas laborales, y cuán importante es contratar personal adecuado para el puesto solicitado (Pérez & Gardey, 2011).

El trabajo es más que sólo realizar actividades como ordenar papeles, escribir códigos de programación, atender a clientes o manejar un camión. Los puestos de trabajo requieren la interacción entre compañeros y jefes, así como seguir las reglas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones laborales que con frecuencia son menos que ideales y cuestiones por el estilo.

Características de la satisfacción laboral

Según Robbins & Judge (2017), algunas características que influyen en la satisfacción laboral son muy diversas, entre ellas tenemos las siguientes:

Condiciones salariales:

Los puestos de trabajo que ofrecen capacitación, variedad, independencia y control satisfacen a la mayoría de individuos, además la interdependencia, la retroalimentación, el apoyo social y la interacción con los colegas fuera del ámbito laboral tienen una estrecha relación con la satisfacción del empleado en su puesto de trabajo, incluso más allá de la labor en sí. Por lo tanto, las condiciones de trabajo, especialmente la naturaleza

intrínseca del trabajo, las interacciones sociales y la supervisión, son factores de vital importancia para predecir la satisfacción laboral.

Personalidad:

La satisfacción en sí, no consiste únicamente en las condiciones de trabajo, ya que la personalidad también interviene. Los individuos son autovaloraciones esenciales tanto positivas quienes creen en su aprecio interno y su capacidad básica, están más satisfechos con su puesto de trabajo, que quienes las tienen negativas. Del mismo modo, los individuos con autovaloraciones esenciales elevadas y un gran compromiso de carrera suelen tener un nivel especialmente alto de satisfacción laboral.

Remuneración:

El salario está relacionado con la satisfacción laboral y la felicidad en general, pero el efecto suele ser menor una vez que el individuo alcanza un nivel estándar de vida cómoda. Por ello, la relación entre el salario promedio para un puesto de trabajo y el nivel promedio de satisfacción laboral, en donde el salario si motiva a las personas, pero no necesariamente lo mismo que motiva es lo que hace felices.

Responsabilidad social corporativa (RSC):

El compromiso que tiene una organización con la RSC, es decir, sus acciones autorreguladas para beneficiar a la sociedad o al ambiente, más allá de lo que exige la ley, cada vez ejerce mayor influencia en la satisfacción laboral de las personas. Asimismo, cuando la misión de la RSC de la empresa coincide con los valores personales de los empleados, éstos se sienten más satisfechos, ya que gracias a la ello, las personas que consideran que su trabajo forma parte de un objetivo más elevado a menudo reportan mayor satisfacción laboral. Es por ello, que la RSC de una organización deben estar bien organizados y sus iniciativas tienen que ser sustentables.

Niveles de satisfacción laboral:

Existen dos niveles en la satisfacción laboral que son los siguientes:

Satisfacción general

Es el indicador promedio que puede seguir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.

Satisfacción por facetas

El nivel de satisfacción laboral es inconstante de un grupo a otro y se relacionan con diversas variables, el análisis de esas relaciones permite conocer en qué grupos son más probables los comportamientos asociados con la insatisfacción.

Por ello, la satisfacción por facetas es el grado de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo, reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas de la empresa.

Para Robbins & Coulter (2005), señalan que a medida que los empleados en una organización envejecen tienden inicialmente a estar un poco más satisfechos con su trabajo, tiempo después su satisfacción disminuye, porque son menos frecuentes las promociones, y además tienen que enfrentar la cercanía de la jubilación. Las personas con nivel ocupacional más alto tienden a estar más satisfechas con sus condiciones de trabajo, ya que están mejor pagadas.

Condiciones favorables de trabajo

El ambiente de trabajo está determinado por las condiciones ambientales (ruido, temperatura, iluminación), las condiciones de tiempo (jornadas de trabajo, horas extras, periodos de descanso, entre otros) y por las condiciones sociales (organización informar, status).

Es por ello, Fuentes (2012), indica que, al realizar cualquier tipo de actividad, es muy importante siempre proteger la integridad física y mental del trabajador y tener mucho cuidado de riesgos de salud inherentes a la actividad que se realice y el ambiente físico donde se ejecute la función.

Asimismo, el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano es de vital importancia para la satisfacción laboral, ya que este se encuentra relacionado con la interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada trabajador de la organización.

Medición de la Satisfacción Laboral

Los dos enfoques que se utilizan con más frecuencia son una calificación global única, y otra que es la suma de cierto número de facetas del trabajo. El método de la calificación global única, no es nada más que pedir a los individuos que respondan una pregunta como la siguiente: “Si considera todo lo que involucra, ¿qué tan satisfecho está usted con su trabajo?”. Luego, quienes responden lo hacen encerrando en un círculo un número entre 1 y 5 que corresponde a respuestas que van de “muy satisfecho” a “muy insatisfecho”. El otro enfoque – la suma de facetas del trabajo– es más sofisticado.

Identifica los elementos clave de un trabajo e interroga al empleado sobre sus sentimientos respecto de cada uno. Los factores comunes incluyen la naturaleza del trabajo, supervisión, pago actual, oportunidades de ascender y relaciones con los compañeros. Quienes responden la encuesta califican estos factores con una escala estandarizada y luego los investigadores los suman para obtener la calificación general de satisfacción en el trabajo. (Robbins & Judge, 2013)

Una encuesta realizada el 30 de agosto del 2010 en Estados Unidos, señala que las principales causas de la insatisfacción laboral son: estrés laboral, salario, promoción, trabajo,

seguridad, ambiente de trabajo, supervisor y compañeros de trabajo, en donde los individuos encuestados coinciden que el estrés laboral es la causa más frecuente con un margen del 32%, esto nos puede indicar muchas cosas que pueden estar pasando dentro del trabajo.

Satisfacción del individuo en su puesto de trabajo

¿Está satisfecha la mayoría de la gente con su trabajo? En Estados Unidos y la mayor parte de países desarrollados, la respuesta parece ser un “sí” calificado. Estudios independientes efectuados entre los trabajadores estadounidenses durante los últimos 30 años indican, por lo general, que la mayoría de los trabajadores están más satisfechos que insatisfechos con sus empleos. Sin embargo, deben mencionarse dos salvedades, las cuales serán las siguientes.

En primer lugar, como ya se dijo, los niveles de satisfacción en Estados Unidos parecen ir en disminución. En segundo lugar, las investigaciones muestran que los niveles de satisfacción varían mucho en función de la faceta del trabajo de cuya satisfacción se hable, en donde las personas están satisfechas con sus empleos tomados en general, con su trabajo en sí, y con sus supervisores y compañeros. Sin embargo, tienden a estar menos satisfechos con su pago y oportunidades de ascender. No está claro porqué a los individuos les desagradan su salario y posibilidades de obtener ascensos más que otros aspectos de sus trabajos. (Robbins & Judge, 2013)

Diferentes estudios señalan que los empleados en las culturas occidentales tienen mayores niveles de satisfacción laboral que los empleados en las culturas orientales.

La influencia de la satisfacción laboral en los individuos

Disfrutar el trabajo en sí casi siempre es el aspecto que se correlaciona con mayor intensidad con niveles elevados de satisfacción general. Resulta interesante que los empleos que brindan capacitación, variedad, independencia y control, compensen a la mayoría de los

trabajadores. En otras palabras, la mayoría de los individuos prefieren un trabajo que plantee retos y sea alentador, que otro que sea predecible y habitual. (Robbins & Judge, 2013)

Los puestos de trabajo bien remunerados no tienen niveles de satisfacción promedio muchos más altos que aquellos en que se paga considerablemente menos, por lo mismo, la satisfacción en el trabajo no sólo consiste en las condiciones en que se desenvuelve. La personalidad también juega un rol y a las personas que son menos positivas respecto de sí mismas es menos probable que les guste su trabajo.

Efectos de la Satisfacción Laboral

Desempeño laboral:

Los trabajadores felices sean los más productivos, no obstante, algunos investigadores solían creer que era un mito la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en el trabajo. Sin embargo, los individuos más satisfechos con su trabajo tienen un mejor desempeño, y las organizaciones que cuentan con más empleados satisfechos suelen ser más eficaces que aquellas con pocos empleados satisfechos.

Comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO):

Los empleados con CCO hablan positivamente acerca de sus organizaciones, ayudan a otros y van más allá de las expectativas normales de su puesto de trabajo, de modo que los individuos más satisfechos con su empleo son más proclives a lograr un comportamiento de ciudadanía organizacional. Además, los individuos que sienten que sus compañeros de trabajo los apoyan tienen más probabilidades de mostrar conductas de ayuda, que quienes tienen una relación opuestas con sus colegas.

Satisfacción del cliente:

Los trabajadores satisfechos incrementan la satisfacción y lealtad de los clientes, ya que los gerentes de las organizaciones de servicios se preocupan por agradar a los clientes, por ello la satisfacción de los empleados tienen un efecto directo sobre la satisfacción de los clientes, porque gracias a ello aumenta la lealtad de los mismos.

Satisfacción de vida:

La satisfacción laboral está relacionada positivamente con la satisfacción de vida, ya que las actitudes y las experiencias vitales afectan las experiencias y la forma en que se percibe el trabajo. Para la mayoría de personas, el trabajo forma parte importante de la vida, por lo que el sentimiento de felicidad general dependa, en gran parte, del nivel de felicidad que experimenta en su trabajo.

Efectos de la insatisfacción laboral

Robbins & Judge (2017), mencionan que cuando a los empleados no les agrada su trabajo, tienen consecuencias negativas en su satisfacción, y se ocasiona una insatisfacción laboral en su trabajo, entre los principales efectos se tiene:

Salida:

La respuesta de salida dirige el comportamiento hacia abandonar la organización, en busca de un puesto nuevo o por renuncia, es por ello, que, para medir los efectos de esta respuesta a la insatisfacción, se relaciona con las renunciaciones individuales y la rotación colectiva; es decir, cuando la organización pierde por completo el conocimiento, las capacidades, las habilidades y otras características su trabajador.

Voz:

La respuesta de voz implica tratar de mejorar las condiciones de forma activa y constructiva, incluyendo sugerencias de mejora, análisis de los problemas con el jefe y alguna forma de asesoría sindical.

Lealtad:

Es la insatisfacción expresada con la espera pasiva pero optimista que las condiciones mejoren, incluso hablando a favor de la organización frente a críticas externas, con la confianza de que la gerencia está haciendo las cosas correctas.

Negligencia:

Es la insatisfacción expresada al permitir pasivamente que las condiciones empeoren, demostrando ausentismo o impuntualidad repetitivos, mínimo esfuerzo y una tasa de errores alta.

Las Conductas laborales contraproducentes

El comportamiento desviado en el trabajo o el distanciamiento laboral, son indicadores de un síndrome más general denominado conducta laboral contraproducente, es por ello que, Robbins & Judge (2017), lo definen como las acciones que dañan de forma activa a la organización, incluyendo robo, comportamiento agresivo hacia los colegas, impuntualidad o ausentismo, es así que las personas que no están satisfechas con su trabajo se sienten frustradas, y esto disminuye su desempeño. Entre las conductas laborales contraproducentes más resaltantes tenemos las siguientes:

Ausentismo:

La relación entre la satisfacción y el ausentismo va de moderada a baja, es decir, cuando existe un gran número de puestos de trabajo alternativos disponibles, las personas insatisfechas tienen mayores tasas de ausentismo, pero cuando no hay

mucha oferta de empleos, tienen el mismo nivel de ausentismo que los trabajadores satisfechos. Las empresas que permiten sin restricciones incapacidades por enfermedad animan a todos sus empleados a tomarse días libres, aun cuando un individuo esté satisfecho laboralmente, seguramente querrá tener días libres sin ningún tipo de sanción.

Rotación de personal:

Un nivel bajo de satisfacción laboral es el mejor indicio de predicción de las intenciones de un trabajador por abandonar la empresa, la rotación también está relacionada con el ambiente del centro de trabajo. Si el ambiente que impera dentro del centro de trabajo de un empleado es de baja satisfacción laboral, y está conduce a la rotación de personal, habrá un efecto de contagio. Además, la relación entre satisfacción y rotación también se ve afectada por la oferta de empleos alternativos, si un individuo recibe y acepta una oferta de trabajo no solicitada, la insatisfacción laboral no sería un buen pronosticador de la rotación, ya que es lo más probable es que un empleado se vaya en respuesta a la atracción, de manera similar, la insatisfacción laboral se convierte en rotación cuando el trabajador tiene muchas oportunidades de empleo.

Teorías sobre la satisfacción laboral

Según lo señalado por Koontz, Weihrich & Cannice (2012), la satisfacción laboral se refiere al gusto que se experimenta una vez se ha cumplido un deseo o una meta, es decir, la satisfacción es un resultado ya experimentado. Es por ello, que existen diversas teorías, entre las cuales tenemos:

Teoría del grupo de referencia social

La satisfacción laboral se basa en que los empleados toman como marco de referencia para evaluar su trabajo, las normas y valores de un grupo de referencia y las

características socioeconómicas de la comunidad en qué labora, son estas influencias en las que se realizarán apreciaciones laborales que determinarán el grado de satisfacción.

Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría se centra en la interacción del individuo y el ambiente, ha sido calificada como una de las teorías más completas del cumplimiento de necesidades y valores. En este caso el ambiente laboral, el mantenimiento de esta correspondencia es un proceso continuo y dinámico denominado por los autores ajuste en el trabajo.

También la satisfacción no se define únicamente del grado en que cubren las necesidades de los trabajadores, sino del grado en que el contexto laboral atiende, además de las necesidades, los valores de dichos trabajadores, en donde señalan que hay tres variables dependientes que son, la satisfacción laboral del individuo, sus resultados satisfactorios y la antigüedad laboral. Asimismo, tres variables independientes, destrezas y habilidades personales, las destrezas y habilidades requeridas por una posición dada.

Teoría de los eventos situacionales

Esta teoría mantiene que la satisfacción laboral está determinada por dos factores denominados, características situacionales y eventos situacionales. En donde la primera, hace mención a las facetas laborales que la persona tiende a evaluar antes de aceptar el puesto, tales como la paga, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo, la política de la compañía y la supervisión. Y la segunda, que son las facetas laborales que no tienden a ser preevaluadas, sino que ocurren una vez el trabajador, a menudo no son esperadas por él y causan sorpresa en el empleado. Es así, que esta teoría asume que la satisfacción laboral es resultado de las respuestas emocionales ante la situación.

Teoría de la discrepancia

La satisfacción laboral está en función de los valores laborales más importantes para la persona que pueden ser obtenidos a través del propio trabajo y las necesidades de ésta, en donde la satisfacción laboral resulta de la percepción, que un puesto permite el cumplimiento de valores laborales importantes para el individuo.

Teoría de la motivación – higiene de Herzberg

Herzberg (1959), manifiesta que los componentes insatisfactorios no son motivadores, mientras que sí lo son los satisfactores, los cuales están relacionados con el contenido del trabajo. En el primer grupo están las necesidades de política, supervisión, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, status, seguridad en el empleo, etc., en donde el autor los llama factores de mantenimiento higiene o contexto del trabajo. Mientras que, en el segundo grupo, están los factores motivadores, todos relacionados con el contenido del trabajo, que incluyen, el logro, el reconocimiento, trabajo desafiante, etc.

Modelos de la satisfacción laboral

Modelo dinámico de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral debe ser interpretada como un conjunto del proceso de interacción entre la persona y su situación en el trabajo, donde juegan un papel importante factores como el poder para regular dicha interacción y, por tanto, las posibilidades de influir en la situación laboral.

De este modo la persona puede llegar a distintas formas de satisfacción laboral:

- a. La satisfacción laboral progresiva: el individuo incrementa su nivel de aspiraciones con vistas a conseguir mayores niveles de satisfacción.

- b. La satisfacción laboral estabilizada: el individuo reduce el nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones de trabajo.
- c. La satisfacción laboral resignada: el individuo reduce su nivel de aspiraciones para adecuarse a las condiciones del trabajo.

Modelo del contenido X:

Según Chiang, Martín y Núñez (2013), el cambio en la satisfacción laboral de los trabajadores condicionaba a la producción más que los cambios en las condiciones objetivas y físicas de trabajo. El nuevo modelo de satisfacción en el trabajo incluye desde ese momento, aspectos y propiedades psicosociales de los trabajadores, en donde la satisfacción no puede reducirse a un problema de salario, ya que es preciso considerar más dimensiones para medir a los trabajadores en una organización.

Dimensiones de la Satisfacción Laboral

La satisfacción y motivación, a través de los años han sido relacionados y estudiados de manera ligada, de ese modo se puede identificar tres modelos teóricos de satisfacción laboral, el primero de ellos se relaciona con el contenido, el segundo con el proceso y el tercero con los diferentes modelos situacionales de la satisfacción laboral. Es así que, Bonillo & Nieto (2002), mencionan dentro de las teorías del contenido a la teoría de la motivación – higiene de Herzberg, que se utilizó como base para la presente investigación.

De igual manera, Ruíz (2009), en su investigación, manifiesta que, dentro de las teorías de la motivación, la que más se relaciona con la satisfacción laboral es la teoría de la motivación – higiene de Herzberg; ya mencionadas anteriormente, ya que esta teoría abarca los términos satisfacción e insatisfacción y considera que existen factores para cada uno de ellos.

Factores higiénicos o extrínsecos

Amador (2013), señala que es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñan su trabajo, son tomados en cuenta en la motivación de las personas, en donde el trabajo es una situación desagradable y para lograr que las personas trabajen más, se puede incentivar salarialmente, es decir, incentivar a la persona a cambio de trabajo. Estos factores se dividen en:

Salario

Hace referencia a la compensación que recibe el trabajador por su labor, los aumentos incentivos y las expectativas que el colaborador tiene en relación con estos. Es decir, las remuneraciones que reciben los miembros de una organización por brindar su trabajo.

Supervisión

Implica aspectos que engloban las competencias del supervisor y su actitud en términos de justicia e injusticia.

Condiciones físicas y ambientales de trabajo

Comprende las condiciones de ventilación, temperatura, ubicación, espacio físico entre otras que caracterizan el lugar de trabajo.

Políticas de la empresa

Involucra las normas directivas que rigen al éxito de los supervisores y sus supervisados dentro de la organización.

Reglamentos internos

Involucra al conjunto de reglamentos, normas internas y manuales del trabajo, en donde se desempeña el colaborador disponiéndose a esas modalidades.

Factores motivacionales o intrínsecos

Se relaciona con todo lo que el individuo realiza o desempeña en su trabajo, estos factores influyen directamente sobre el individuo. Entre ellos se destacan:

Logros y reconocimiento

Es el resultado del contenido o de las actividades retadoras y estimulantes que tiene el cargo que las personas desempeñan; estos corresponden a los factores motivacionales o de satisfacción.

Independencia laboral

Se refiere a las situaciones laborales que pueden afectar la vida personal del empleado y que generan sentimientos por parte de este. Manifiesta que la estabilidad del colaborador hará que se sienta comprometido de trabajar en una empresa estable.

Responsabilidad

Es el grado del individuo de qué tan conforme se siente con las obligaciones o labores que le son encomendadas, y, si se siente a gusto con ellas para realizarlas.

1.1.2.2. Compromiso organizacional

Definición

En términos muy simples, el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se encuentra comprometido con su labor y que tan ligado a la empresa se siente.

En el compromiso organizacional, un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella. El apego emocional hacia una organización y la creencia en sus valores es el “estándar dorado” del compromiso de los trabajadores. Los trabajadores comprometidos son menos propensos al aislamiento laboral, incluso si se sienten insatisfechos, ya que tienen un sentimiento de lealtad o apego organizacionales. Incluso si los empleados no se sienten contentos con su trabajo, si están lo

suficientemente comprometidos se muestran dispuestos a realizar sacrificios por la organización, (Robbins & Judge, 2017).

Por su parte Hurtado (2017) menciona que el compromiso organizacional refleja el grado de lealtad y vinculación de los trabajadores con la organización. Genera la identificación de las metas y valores de los colaboradores con los de la empresa, lo cual impacta en ellos, logrando alinear sus propios objetivos con los de la empresa.

Asimismo, un colaborador refuerza su compromiso con la organización cuando este defiende a su compañía y a la reputación de su empleador frente a las críticas, cuando posee voluntad por dar algo de sí mismo; de esta, manera logra promover los valores de la organización y aconsejar a los recién llegados, (Dailey, 2012).

Además, se define como el involucramiento, la satisfacción y el entusiasmo que una persona muestra hacia el trabajo que realiza. Para evaluar el compromiso de los empleados, podríamos preguntarles sobre la disponibilidad de recursos y las oportunidades de aprender habilidades nuevas, si sienten que su trabajo es importante y significativo, y si sus interacciones con sus colegas y superiores resultan gratificantes.

Importancia

Los empleados muy comprometidos sienten pasión por sus labores, así una, conexión profunda con su empresa; los empleados sin compromiso, en esencia, al lugar de trabajo, dan tiempo, pero no ponen energía ni atención en sus actividades. El compromiso se ha convertido en una preocupación real para la mayoría de las organizaciones, ya que las encuestas indican que pocos empleados (entre 17 y 29 por ciento) muestran un alto nivel de compromiso en el trabajo, (Robbins & Judge, 2017).

Por ello mismo, los modelos teóricos proponen que los trabajadores comprometidos son menos propensos al aislamiento laboral, incluso si se sienten insatisfecho, ya que tienen un

sentimiento de lealtad organizacional y los individuos que no están comprometidos, tienden a exhibir niveles menores de asistencia laboral en general.

Los empleados con mayor compromiso son firmes defensores de los productos, de los servicios y de las políticas de la firma, tienen un mejor desempeño, y usualmente se esfuerzan más por ser más productivos, además, establecen metas más ambiciosas y tienen una mayor tendencia a interpretar los objetivos de la organización en términos personales, (Dailey, 2012).

Por su parte, Hurtado (2017) el compromiso es importante en las organizaciones debido a que a través de este se consigue un bajo nivel de rotación, creando una fuerte cultura corporativa y personas identificadas con lo que hacen. Con trabajadores comprometidos la empresa genera niveles altos de ingreso, se prepara para los cambios y asegura su permanencia en el tiempo.

Un ejemplo, en The Veterinary Cancer Group, ubicado en la ciudad de Tustin, California, los empleados están comprometidos con su compañía porque se identifican con su organización y con sus metas, y quieren seguir formando parte del pequeño negocio. Ellos, comparten la meta de la clínica contra el cáncer de mejorar la calidad de vida de sus pacientes, y de dar apoyo a sus familias. Esta veterinaria, ha logrado crear un ambiente positivo en la clínica al contratar a gente amable y compasiva, y al valorar el trabajo de cada empleado, lo cual da como resultado una actitud favorable hacia el compromiso organizacional.

Beneficios del Compromiso Organizacional

Según Meyer & Allen (2001), mencionan cinco beneficios del Compromiso Organizacional:

- Los colaboradores con altos niveles de compromiso tienden a conservar por más tiempo en la organización.
- Los colaboradores con mayor vínculo en la organización tienen mayor motivación para realizar un aporte demostrativo en su institución.

- Los colaboradores mejor vinculados con la institución tienen menores ausencias al trabajo, y por lo tanto tienden a estar más comprometidos con la organización.
- Los colaboradores más comprometidos con la empresa tienden a tener un mayor desempeño en su trabajo y se vinculan con más fuerza con las estrategias y decisiones de esta.

Factores del compromiso organizacional

Según Newstrong (2011), menciona que existen diversas formas de aumentar o disminuir el compromiso de la empresa hacia los empleados, los cuales se dividen en dos factores que se explican a continuación:

- a. Factores inhibidores:** Son aquellos que ayudan a que el trabajador sienta un compromiso con la organización ya que le afectan en forma negativa. El cual presenta los siguientes indicadores como, recriminación excesiva, gratitud fingida, egos inflados y trato abusivo.
- b. Factores estimulantes:** Son los factores que ayudan al trabajador a sentirse comprometido con la empresa ya que son factores que le afectan positivamente, que son, claridad de reglas y políticas, capacitaciones en empleados, reconocimiento por los esfuerzos y autonomía y participación del empleado, todo ello para hacer que los empleados se sientan valorados.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Meyer & Allen (2001), proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes: afectivo, de continuidad y normativo; de esta manera la naturaleza del compromiso es, respectivamente, el deseo, la necesidad o el deber de permanecer en la organización.

Compromiso Afectivo

Según Ruíz (2013) se refiere a los lazos afectivos desarrollados entre los trabajadores y la organización hace que con cada logro o dificultad por la que atraviese la institución los colaboradores se sientan implicados y orgullosos de pertenecer a dicha organización, manifestándose en ellos la seguridad.

Por su parte Chiang et al. (2010) menciona que el compromiso afectivo está referido a los lazos emocionales que las personas van creando con la organización cuando notan que se ha satisfecho sus necesidades y expectativas, logrando así disfrutar de su permanencia en la organización.

Además, es un estado mental caracterizado por el deseo a comprometerse (mantener el empleo, conseguir metas para la empresa, etc.), en donde aparecen sentimientos de pertenencia, afecto y alegría.

Compromiso de Continuación

Chiang (2010) afirma que en el compromiso de continuación es muy posible que la persona evalúe las inversiones en tiempo y esfuerzo que perdería en caso de dejar la organización, es decir, los costos en los cuales se incurriría al retirarse, o de las pocas posibilidades para encontrar otro empleo.

Es un estado de necesidad, en donde se da a conocer al individuo, los costos financieros, físicos, psicológicos; además de las pocas oportunidades de que encuentre otro empleo, si decide retirarse de la organización, presentando así su renuncia. Aquí el empleado, se siente vinculado con la empresa, ya que ha invertido gran parte de su tiempo y esfuerzo, por ello si deja su puesto de trabajo, significa para él, perderlo todo.

En pocas palabras, el trabajador se siente obligado a permanecer dentro de la organización, en donde juega un rol muy importante los juicios racionales que pueda tener, asimismo el coste de abandono si renuncia.

Compromiso Normativo

Meyer & Allen (2001), señala que es la creencia del individuo de tener lealtad a la organización en donde labora, en sentido moral, aquí se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la organización, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia ella por haberle dado una oportunidad que fue valorada por el trabajador, quizás por recibir ciertas prestaciones.

Chiang (2010) menciona que en el compromiso normativo se encuentra la creencia en la lealtad a la organización, quizá por recibir prestaciones convenientes a un sentido del deber proporcionar una correspondencia. En donde, este tipo de actitud del empleado muestra permanencia frente a la empresa, en donde se actúa de cierta forma compatible con las metas e intereses de la organización.

1.1. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes en la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes en la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

1.2.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.
- Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuación en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.
- Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

1.3. Hipótesis

1.3.1. Hipótesis general

Existe relación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Enfoque

Hernández, Fernández & Baptista (2014), señala que un estudio es básico cuando tiene como propósito producir conocimiento en un momento determinado.

Por ello, la investigación es de tipo básica debido a que se busca incrementar los conocimientos en cuanto a las dimensiones de las variables en estudio y la manera en cómo estas se relacionan con la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes hacia la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L, según la percepción de los mismos.

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), la investigación cuantitativa se refiere al planteamiento de un problema determinado, la confrontación con la teoría, para obtener un soporte de conocimientos, se miden y se analizan en base a métodos, se elabora hipótesis, análisis, con la finalidad de determinar y probar teorías.

La investigación se basa en el enfoque cuantitativo, ya que se va a centrar en los aspectos observables de los fenómenos referidos a las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, en donde se va a determinar la fuerza de correlación entre las variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

2.2. Nivel de Investigación

Según Hernández, Fernández & Baptista (2014), la investigación correlacional tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

La investigación es de nivel correlacional, ya que tiene como finalidad determinar el grado de relación o asociación existente entre dos variables, las cuales son: satisfacción laboral y compromiso organizacional, además se caracteriza porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de las técnicas estadísticas, se estima la correlación.

2.3. Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, de acuerdo con Hernández, Fernández & Baptista (2014), fue “sin alterar o modificar intencionalmente alguna variable observada, se mantiene tal como es”.

Se muestra un corte transversal debido a que se recolectan datos en un momento dado, y en un tiempo único. El único propósito es analizar la interrelación entre las variables en estudio.

- Correlacional, porque mide el grado de relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes dentro de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

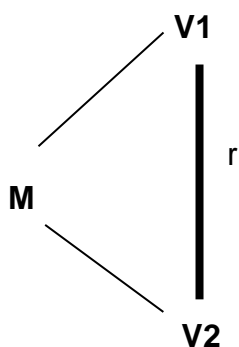


Figura 1: Esquema de tipo de diseño.

Donde:

M: Muestra de estudio

V1: Satisfacción laboral

V2: Compromiso organizacional

r: Correlación

2.4. Variables de Estudio

Variable 1: Satisfacción laboral

Variable 2: Compromiso organizacional

2.5. Población y muestra

2.5.1. Población

Hernández, Fernández & Baptista (2014), define a la población como la agrupación de todos los casos en estudio que tienen características detalladas y establecidas.

La población total está compuesta por 30 docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, tanto hombres como mujeres, en el año 2018, por tanto, ese universo constituye toda la población.

Tabla 1

Distribución de la población

Nivel	Género	Cantidad
Primaria	Masculino	9
Secundaria	Masculino	6
Primaria	Femenino	8
Secundaria	Femenino	7
Total		30

Nota: Información obtenida de la base de datos de los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

2.5.2. Muestra

La muestra es un subconjunto de la unidad en estudio. Por lo que se tomó toda la población, que son 30 docentes tanto del género femenino como masculino, del nivel primaria y secundaria de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018, es decir, que todos los elementos que componen la población tienen la misma opción de conformar parte de la muestra.

2.5.3. Tipo de muestreo

2.5.3.1. Muestreo no probabilístico por conveniencia

Cada elemento del universo tiene una probabilidad conocida y no nula de figurar en la muestra, es decir, todos los elementos del universo pueden formar parte de la muestra. Es un método rápido para recopilar los datos que se necesita y se accede fácilmente a los elementos y no es necesario pasar por criterios de verificación.

En otras palabras, se está utilizando este tipo de muestreo por la disponibilidad de tiempo de las personas que forman parte de la muestra, y además porque el sujeto de estudio de la investigación son los docentes del centro educativo.

2.6. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.6.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son procedimientos sistemáticos y metodológicos que tienen la facilidad de recoger información de manera efectiva e inmediata, para que de esa manera se obtenga los resultados de los objetivos planteados en un momento dado. Por ello, para la presente investigación se aplicó un Censo.

El censo es un estudio estadístico que consiste en el escrutinio de la totalidad de los elementos que componen la población por averiguar, ya que es necesario que se especifique el espacio y el tiempo al que refiere la investigación. Además, es una técnica muy usada ya

que permite recabar información mediante preguntas a diversos grupos de personas sobre sus opiniones de un tema determinado.

2.6.2. Instrumento de recolección de datos

Se utilizó como instrumento para la recolección de datos la hoja censal, la cual está compuesta por un conjunto de enunciados escritos que se han utilizado para obtener información de un grupo determinado de personas.

Para la variable 1, que es satisfacción laboral, se utilizó 2 dimensiones, para la primera dimensión, que son factores extrínsecos, se dividió en 6 indicadores que son: salario, beneficios sociales, supervisión, condiciones del ambiente, políticas de la empresa y reglamentos internos. Y para la segunda dimensión, que son los factores intrínsecos, se desglosó en 3 indicadores que son: logros y reconocimiento, responsabilidad e independencia laboral que existe en los individuos.

Por consiguiente, para la variable 2, que es compromiso organizacional, se usó 3 dimensiones, la primera fue el compromiso afectivo que se divide en 2 indicadores: involucramiento e identificación con la institución. Asimismo, para la segunda dimensión se empleó el compromiso de continuidad que mide a dos indicadores: evaluación de alternativas e inversiones en la institución.

Finalmente, para la última dimensión que es el compromiso normativo se ha descrito por medio de dos indicadores: obligación y lealtad por parte de los individuos que forman parte del estudio.

2.6.2.1. Instrumento de satisfacción laboral

Se midió con la escala Likert de Satisfacción Laboral que se compone de 2 partes: en primer lugar, midió los factores extrínsecos, el cual posee 9 ítems (preguntas); y, en segundo lugar, midió los factores intrínsecos, que consta de 8 ítems (preguntas), que se aplicó a los 30 docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. La escala ofrece cinco opciones de respuesta que son: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre, cuyos valores van de 1 a 5 puntos.

2.6.2.1.1. Escala tipo Likert

- Siempre = 5
- Casi siempre = 4
- A veces = 3
- Casi nunca = 2
- Nunca = 1

Tabla 2

Escala de Likert

Preguntas	Siempre (5)	Casi Siempre (4)	A veces (3)	Casi Nunca (2)	Nunca (1)
1					
2					
3					
.					
.					
.					
17					
Total					

Nota: Información obtenida de la hoja censal aplicada a los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Tabla 3

Instrumento de la variable satisfacción laboral

Elementos	Descripción
Instrumento	Hoja Censal de satisfacción laboral
Autores	Braissy Yannira Silvera Peña Roxana Graciela del Pilar Ruiz Villena
Año	2018
Objetivo	Evaluar las dimensiones de la variable satisfacción laboral.
Muestra	30 docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L.

Nota: Información de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

2.6.2.2. Instrumento de Compromiso Organizacional

También se midió con la escala de Likert la variable Compromiso Organizacional, que se compone de 2 partes: en primer lugar, el compromiso afectivo, el cual posee 4 ítems (preguntas); luego, se midió el compromiso de continuación, que consta de 5 ítems (preguntas), y finalmente, se midió el compromiso normativo, que consta de 6 ítems (preguntas); los cuales se aplicaron a los 30 docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. La escala ofrece cinco opciones de respuesta que son: Totalmente en desacuerdo, En desacuerdo, Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, De acuerdo, Totalmente de acuerdo, cuyos valores van de 1 a 5 puntos.

2.6.2.2.1. Escala tipo Likert

- TA = 5
- A = 4
- A/D = 3
- D = 2
- TD = 1

Tabla 4

Escala de Likert

Preguntas	Totalmente de acuerdo (5)	De acuerdo (4)	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (3)	En desacuerdo (2)	Totalmente en desacuerdo (1)
1					
2					
3					
.					
.					
.					
15					
Total					

Nota: Información obtenida de la hoja censal de los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Tabla 5

Instrumento de la variable compromiso organizacional

Elementos	Descripción
Instrumento	Hoja Censal de compromiso organizacional
Autores	Braissy Yannira Silvera Peña Roxana Graciela del Pilar Ruiz Villena
Año	2018
Objetivo	Evaluar las dimensiones de la variable compromiso organizacional.
Muestra	30 docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L..

Nota: Información de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

2.7. Procedimiento

La recolección de información cumplió el siguiente proceso:

En primer lugar, se realizó una visita a la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., en donde se procedió a una previa entrevista con el director de la institución con la intención de solicitar la autorización correspondiente para aplicar el instrumento a los docentes.

Se ubicó las secciones o aulas que la institución tiene distribuido para identificar a los sujetos del estudio.

Se preparó la hoja censal para la recolección de datos, para poder aplicarlos y ayudar al recojo de información.

En el siguiente paso, se coordinó con el director la fecha y la hora en dónde se aplicó el instrumento.

Luego, se procesó las respuestas de los docentes en una base de datos para poder realizar las tablas y gráficos de distribución de frecuencias.

2.7.1. Alfa de Cronbach

Tabla 6

Categorías de confiabilidad (validez)

ESCALA	CATEGORÍA
$r=1$	Confiabilidad perfecta
$0.90 \leq r \leq 0.99$	Confiabilidad muy alta
$0.70 \leq r \leq 0.89$	Confiabilidad alta
$0.60 \leq r \leq 0.69$	Confiabilidad aceptable
$0.4 \leq r \leq 0.59$	Confiabilidad moderada
$0.30 \leq r \leq 0.39$	Confiabilidad baja
$0.10 \leq r \leq 0.29$	Confiabilidad muy baja
$0.01 \leq r \leq 0.09$	Confiabilidad despreciable
$r=0$	Confiabilidad nula

Nota: Información obtenida de Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach.

2.7.2. Satisfacción Laboral

Se realizó una prueba piloto a los docentes en la Institución Educativa Particular “Sagrado Corazón de Jesús”, en donde el resultado fue el siguiente:

Tabla 7

Análisis de confiabilidad de la variable Satisfacción laboral

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción Laboral	,922	17

Nota: Información obtenida de la prueba piloto aplicada a una institución educativa.

El alfa de Cronbach para el instrumento de la variable satisfacción laboral que consta de 17 enunciados es de 0.922, y ubicándolo en las categorías de confiabilidad es mayor a 0.8, esto quiere decir que ofrece un valor de fiabilidad muy alto, por lo tanto, el instrumento fue válido y estaba listo para ser aplicado a los docentes de la institución.

2.7.3. Compromiso organizacional

Tabla 8

Análisis de confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Organizacional	,814	15

Nota: Información obtenida de la prueba piloto aplicada a una institución educativa.

El alfa de Cronbach para el instrumento de la variable compromiso organizacional que contiene 15 enunciados es de 0.814, ubicándolo en las categorías de confiabilidad es mayor a 0.7, esto quiere decir que ofrece un valor de fiabilidad alta, por lo tanto, el instrumento también fue válido y estaba listo para ser aplicado a los docentes de la institución.

2.7.4. Prueba de hipótesis

2.7.4.1. Regla de Pearson

Como las variables en estudio son dos: satisfacción laboral y compromiso organizacional, entonces se empleó el coeficiente de Pearson donde se midió la relación lineal entre las dos variables cuantitativas para dar respuesta a nuestro problema y contrastar la hipótesis planteada.

Tabla 9

Categorías del coeficiente de Correlación de Pearson

r = 1	Correlación positiva perfecta
r = 0.90	Correlación positiva muy fuerte
r = 0.75	Correlación positiva considerable
r = 0.50	Correlación positiva media
r = 0.10	Correlación positiva débil
r=0	No hay correlación
r= -0.10	Correlación negativa débil
r = -0.50	Correlación negativa media
r = -0.75	Correlación negativa considerable
r = -0.90	Correlación negativa muy fuerte
r = -1	Correlación negativa perfecta

Nota: Información obtenida de Córdova (2012).

Para comprobar si las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional están asociadas, se utilizó los valores p de la siguiente manera:

- Valor $p \leq 0.05$: Las variables tienen una asociación estadísticamente significativa (Se rechaza H_0).

Si el valor p es menor que o igual al nivel de significancia, se rechaza la hipótesis nula y concluye que hay una asociación estadísticamente significativa entre las variables.

- Valor $p > 0.05$: No se puede concluir que las variables están asociadas (Se acepta H_0).

Si el valor p es mayor que el nivel de significancia, se acepta la hipótesis nula, porque no

hay suficiente evidencia para concluir que las variables están asociadas.

2.8. Análisis de datos

El procesamiento de datos se realizó mediante la consistencia del análisis de la información y tabulación de datos, en donde se aplicó dos hojas censales distribuidos en una escala de Likert a los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., en un tiempo estimado de 15 minutos por hoja censal. Luego, se procedió al análisis de datos, en el cual toda la información recopilada se ingresó al programa estadístico SPSS 25. Para finalizar, los datos ya procesados se presentaron en tablas de distribución de frecuencias y figuras para poder responder a las preguntas de investigación formuladas.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca en el año 2018.

Tabla 10

Correlación de Pearson para la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

		Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,636
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	0,636	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Nota: Información obtenida de la base de datos ingresado al programa estadístico SPSS 25, de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Interpretación: Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson 0.636, siendo este positivo, por lo que podemos decir que existe correlación significativa entre las variables y se encontró una significancia bilateral de 0.000, que indica que se acepta la hipótesis planteada de la investigación. Si se aumenta la satisfacción de los docentes en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., a través de capacitaciones, buen trato, buenas relaciones interpersonales, reconocimiento de logros, incrementando la remuneración, respeto e igualdad, etc., eso conllevará a que los docentes se comprometan con la institución, se sientan identificados y parte de la institución, que realmente sientan que la

función y el tiempo invertido en el colegio, es valorada y no es vano, no sólo ahora, sino para el futuro. Además, los docentes al trabajar con estudiante, ellos son la autoridad de la clase, y dependen exclusivamente de los profesores que los alumnos reciban una buena educación, para poder alcanzar las metas propuestas en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., en el año 2018.

Objetivo específico 1: Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Tabla 11

Correlación de Pearson para la Satisfacción Laboral y Compromiso Afectivo en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

		Satisfacción Laboral	Compromiso Afectivo
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,715
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	30	30
Compromiso Afectivo	Correlación de Pearson	0,715	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	30	30

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

Nota: Información obtenida de la base de datos ingresado al programa estadístico SPSS 25, de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Interpretación: Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.715$), siendo este positivo, indicando así una relación directa entre ambas variables, además se obtuvo una significancia menor a 0.05, contrastando la hipótesis. Es decir, a mayor satisfacción laboral de parte del individuo, mayor será su compromiso afectivo con la institución. Por lo que, se afirma que, los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., en la ciudad de Cajamarca en el año 2018, a pesar de tener otras ofertas laborales de diversos centros educativos, tienen la intención de seguir trabajando en la organización, ya que un 50% de los docentes participan en los eventos que realiza la institución, durante diferentes fechas del año y un 53.30% alegó que se sienten contentos de trabajar en la institución. Esto quiere decir, que el individuo está de acuerdo con las condiciones del ambiente, la distribución del espacio de trabajo, el reconocimiento e incentivos que el centro educativo le brinda, las relaciones interpersonales entre sus compañeros de trabajo de su misma área y el grado de responsabilidad que su trabajo lo requiere.

Además, el 30% de los docentes siente que sus opiniones y comentarios son tomados en cuenta para la toma de decisiones dentro del plantel, no obstante, sólo el 10% afirmó sentirse satisfecho con la remuneración que recibe mensualmente. Todo ello se encuentra ligado directamente con el involucramiento e identificación con la institución, dando como resultado el desarrollo del compromiso afectivo, de parte de los docentes con el centro educativo.

Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Tabla 12

Correlación de Pearson para la Satisfacción Laboral y Compromiso de Continuidad en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

		Satisfacción Laboral	Compromiso de Continuación
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0,593
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	30	30
Compromiso de Continuación	Correlación de Pearson	0,593	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	30	30

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

Nota: Información obtenida de la base de datos ingresado al programa estadístico SPSS 25, de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Interpretación: Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.593$), siendo este positivo, por lo que podemos decir que, si existe correlación directa entre las variables, a mayor satisfacción laboral de parte del individuo, mayor será el compromiso de continuidad en la institución. Es decir, los docentes sienten mayor compromiso de continuidad en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca en el año 2018. En donde, el 37% de los docentes afirmaron seguir brindando sus servicios en el centro educativo, a pesar de que un 46% de los docentes tienen ofertas laborales de otros centros educativos. Y esto se debe, a que el 35% de la plana docente afirmó que la institución educativa reconoce sus logros de cada uno de ellos, de igual forma, el 40% de los docentes afirmó que la institución si valora su tiempo invertido en todo el periodo que llevan

laborando en donde el trato de sus superiores es el adecuado.

Se deduce respecto a las preguntas realizadas, que el docente, se siente vinculado con la institución, ya que ha invertido gran parte de su tiempo y esfuerzo, por ello a pesar de tener ofertas laborales similares, se quedarían trabajando en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, porque sienten que lo valoran y reconocen sus logros.

Objetivo específico 3: Establecer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Tabla 13

Correlación de Pearson para la Satisfacción Laboral y Compromiso de Normativo en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

		Satisfacción Laboral	Compromiso Normativo
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	0.336
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	30	30
Compromiso Normativo	Correlación de Pearson	0.336	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	30	30

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

Nota: Información obtenida de la base de datos ingresado al programa estadístico SPSS 25, de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

Interpretación: Se ha obtenido como coeficiente de correlación de Pearson 0.336, siendo este positivo, por lo que podemos decir que, si existe correlación directa entre las variables, es decir, los docentes al tener mayor nivel de satisfacción laboral, mayor será el compromiso normativo que desarrollan en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca en el año 2018. Esto se debe, a qué el 50% de los docentes se sentiría culpable si dejara de trabajar en la institución, por la misma razón que, un 47% de la plana docente siente que la institución merece su lealtad, a pesar de que un 40% sabe que podría conseguir otro trabajo que igualará las prestaciones que tiene ahora. Todo ello, se debe a qué, los docentes afirman que la institución cumple con las leyes laborales, el trato igualitario y respetuoso dentro de la empresa, y la comprensión de sus normas y políticas internas, porque consideran que son iguales para todos

Esto quiere decir, la satisfacción laboral al estar ligado con el compromiso normativo de los docentes, ellos desarrollan un fuerte sentimiento de permanecer en la organización, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia ella por haberle dado una oportunidad que fue valorada por el trabajador, quizás por recibir ciertas prestaciones.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

La investigación realizada hace énfasis a las variables Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, según la percepción de los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Del mismo modo, los resultados expuestos, hacen referencia al contexto actual de la situación educativa, que se vive en nuestro país, específicamente en la región Cajamarca. En donde la primera variable Satisfacción Laboral tiene como dimensiones: Factores extrínsecos y factores intrínsecos. Igualmente, la segunda variable Compromiso Organizacional consta de tres dimensiones que son: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo.

Los hallazgos en la investigación señalan que, respecto a la relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018, sí existe una relación directa y lineal entre la primera variable, satisfacción laboral, y las dimensiones de la segunda variable, compromiso organizacional. De acuerdo al objetivo general, hay una relación significativa entre ambas variables, pues diversos estudios, como la teoría X&Y de McGregor (1996) demuestran que si el colaborador está satisfecho con su trabajo estará comprometido con la organización en donde labora, todo ello debido a diversos indicadores.

La primera variable, satisfacción laboral, tiene como indicadores el salario, beneficios sociales, supervisión, condiciones de ambiente, políticas de la empresa, reglamentos internos, logros y reconocimiento, responsabilidad e independencia laboral. Asimismo, los indicadores de la segunda variable, compromiso organizacional, son involucramiento en la institución,

identificación con la institución, evaluaciones alternativas, inversiones en la institución, obligación y lealtad.

Los indicadores fueron la base para el cuestionario de la hoja censal, pues con ello se pudo obtener el resultado del primer objetivo, la relación entre satisfacción laboral y compromiso afectivo; dicha relación es directa, puesto que, muchos docentes confirmaron que, el estar satisfechos con su trabajo desarrolla cierto grado de sentimientos afectivos, de continuidad y normativos hacia el mismo. Ello, podemos observarlo a través de la respuesta a la pregunta 18, en la cual el 53.30% de los docentes afirmaron que se sienten contentos de trabajar en la institución (ver anexo n°42).

También, en la pregunta 19, sobre la participación de los docentes en los eventos que realiza la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, el 50% de los docentes respondieron que participaban en dichos eventos (ver anexo n°44), uno de los motivos podría ser porque no todos los docentes tienen un horario a tiempo completo en la institución, ya que una gran parte de ellos, lo realizan de manera part-time. Sin embargo, el 30% de los docentes siente que sus opiniones y comentarios son tomados en cuenta, mientras que 23.30% no está de acuerdo ni en desacuerdo en base a la pregunta 21 (ver anexo 46).

No obstante, los docentes, pese a desarrollar sentimientos afectivos por la institución, no se encuentran totalmente satisfechos con los incentivos y sus condiciones salariales. Es decir, no se está realizando las capacitaciones necesarias, con mucha frecuencia, para retroalimentar el trabajo de los docentes, además, la institución educativa no está brindando suficientes incentivos salariales, pues solo un 10% afirmó que sus condiciones salariales siempre son buenas. Y, en la pregunta 3, satisfecho con los incentivos que brinda, más del 40% respondió que casi siempre estaba satisfecho, pero no del todo. (Ver anexo n°10 y anexo n°12).

Por otro lado, en el segundo objetivo, la relación entre satisfacción laboral y el compromiso de continuación, de acuerdo a los resultados de acuerdo a la pregunta 22, sobre la intención de seguir trabajando en la institución, el 37% de los docentes afirmaron seguir brindando sus servicios en el centro educativo, y sólo el 3% se mostraba en desacuerdo.

Además, en base a la pregunta 23, el 46% de los docentes tienen ofertas laborales de otros centros educativos (ver anexos 48 y 50). Entre tanto, en las preguntas 25 y 26, en donde más del 35% de la plana docente afirmó que la institución educativa reconoce los logros de cada uno de ellos; de esta misma forma, respecto a la pregunta 24, el 40% de los docentes respondieron que la institución si valora su tiempo invertido en todo el periodo que llevan laborando (ver anexo 52). Y, asimismo, de acuerdo a la pregunta 26, un 27% de docentes opina que, si no hubiera invertido tanto de sí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo (ver anexo n°56 y anexo n°58).

Se deduce respecto a las preguntas realizadas, que el docente, se siente vinculado con la institución, ya que ha invertido gran parte de su tiempo y esfuerzo, por ello a pesar de tener ofertas laborales similares, se quedarían trabajando en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, porque sienten que lo valoran y reconocen sus logros.

Sobre el último objetivo, establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso normativo, de acuerdo con los resultados de la pregunta 27, siente que otra institución no podrá igualar el sueldo y prestaciones que tiene en la institución educativa actual, más del 40% estuvo en desacuerdo (ver anexo n°60), pues, como ya se mencionó anteriormente, en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, los docentes no se sienten del todo contentos con su remuneración e incentivos que reciben de la misma. Igualmente, en la pregunta 28, sobre si los docentes sienten

que otras personas dependen de sus ingresos en la institución, el 40% se muestra en desacuerdo, y esto se debe a que la mayoría de ellos son jóvenes y no tienen familia, ni hijos (ver anexo n°62). De acuerdo, a la pregunta 31, el 50% de los docentes se sentiría culpable si dejará la institución en este momento y esto se debe a que un 47% de ellos sabe y siente que la institución merece su lealtad, dando respuesta a la pregunta 32 (ver anexos 68 y 70). Esto quiere decir, la satisfacción laboral al estar ligado con el compromiso normativo de los docentes, ellos desarrollan un fuerte sentimiento de permanecer en la organización, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia ella por haberle dado una oportunidad que fue valorada por el trabajador, quizás por recibir ciertas prestaciones.

Por consiguiente, en el estudio realizado por Aguirre (2015) realizado en la ciudad de Lima, los resultados obtenidos muestran que el 47% de los docentes perciben que hay un nivel alto y comprometido de compromiso organizacional, mientras que el 31% de los encuestados perciben que el nivel es poco comprometido y el 22% de los encuestados perciben que no se comprometen con la institución. Lo mismo que ocurre con la investigación planteada por Chuquisengo (2018), en donde los resultados muestran que la satisfacción laboral se relaciona directamente al obtener una correlación de Pearson positiva y un p-valúé significativo con el compromiso organizacional de los docentes en la Institución educativa José Jiménez Borja, y como conclusión se prueba la hipótesis planteada, de la misma forma que sucede con la presente investigación, en donde la satisfacción laboral de los docentes está ligada significativamente con su compromiso organizacional, al obtener una correlación positiva en sus resultados.

Mientras, una investigación elaborada por Villalobos (2018) señala que existe para los trabajadores del Grupo de Estudios La de Lima, una relación positiva media entre las variables satisfacción laboral y desempeño, Lo que quiere decir que a medida que los trabajadores muestran una actitud positiva tanto para las dimensiones intrínseca y extrínseca de la

satisfacción laboral, mejor será su desempeño laboral en el Grupo de Estudios La de Lima, y esto concuerda con la presente investigación y sus resultados obtenidos a partir de la aplicación de la hoja Censal.

Además, Barraza & Acosta (2015) señala que el compromiso organizacional se concibe como una alianza afectiva del individuo con la organización; y, conocer el compromiso organizacional en docentes y en organizaciones de educación superior es relevante, porque, se puede reflejar en la calidad del proceso educativo y motivación de los profesores con la enseñanza. Esto concuerda con los resultados mostrados de la presente investigación, en donde los docentes al estar satisfechos con su trabajo desarrollan cierto grado de sentimientos afectivos hacia la misma organización, por ende, se promueve el aprendizaje y la educación de las futuras generaciones. Por ello, la mayoría de los individuos prefieren un trabajo que plantee retos y sea alentador, a otro que sea predecible y habitual (Robbins & Judge, 2017).

Al mismo tiempo, en la investigación realizada por Mamani (2016) concuerda también con los hallazgos del presente estudio, en donde los profesores de las instituciones educativas presentan correlación directa y significativa entre satisfacción laboral y compromiso organizacional, donde ambos están ligados continuamente. Lo mencionado concuerda, también, con Gonzáles & Figueroa (2017), en su investigación desarrollada en Colombia, en la ciudad Del Carmen, el cual tuvo como objetivo general el determinar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral, en donde se encontró como resultado que existe una relación significativa entre el clima laboral y la satisfacción laboral docente.

Por otro lado, en las instituciones educativas de la ciudad de Huarochirí, no difiere de los hallazgos del presente estudio, en donde Malcavilla (2018), en su estudio los resultados permiten corroborar que existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas tal distrito, ya que al encontrar que el

valor de $p = ,000$ lo cual es menor al nivel de significancia de $0,05$ lo que permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis propuesta. De esta manera, para obtener un compromiso organizacional de los docentes que trabajan en la institución educativa se necesita de la satisfacción laboral que el individuo sienta en su ambiente de trabajo y del compromiso de estos cuando asumen un papel predominante para el alcance de los objetivos organizacionales en dichos centros educativos, lo mismo que sucede en la investigación realizada por Coila & Bautista (2018), en donde señala como resultado que, el nivel de satisfacción laboral se mide en base a tres indicadores: confianza laboral, compromiso organizacional y cinismo organizacional, por ello la satisfacción laboral tiene una relación directa con el compromiso organizacional.

De igual forma, el estudio realizado por Malander (2016), los resultados mostraron que la baja satisfacción laboral predice significativamente el burnout y cada una de sus dimensiones y se concluye que a medida que los individuos presentan mayores niveles de satisfacción laboral, la incidencia del síndrome de burnout disminuye, lo mismo que sucede con la presente investigación, en donde a mayor satisfacción laboral del docente, mayor será su implicancia en las dimensiones del compromiso organizacional y relación directa entre ambas variables.

Por consiguiente, para la satisfacción laboral y su implicancia directa que tiene con el compromiso afectivo, un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho alberga sentimientos negativos y no puede estar comprometido con su labor (Robbins & Judge, 2017).

Una de las limitaciones en el transcurso del desarrollo de la investigación fue la disponibilidad de horario de los docentes, ya que no se consiguió aplicar a todo el grupo de estudio en un momento dado, y esto fue a causa de que no se podía entrar a interrumpir las horas dictadas de clases de los profesores a sus alumnos y algunos de estos docentes tenían cierto

temor por parte de sus superiores de desarrollar el cuestionario, por más que fuera en completo anónimo y no se iba a revelar su identidad.

4.2. Conclusiones

- Siendo el objetivo general determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., sometidos a la prueba estadística de Pearson, se evidencia una correlación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la institución, en el año 2018.
- De acuerdo al primer objetivo específico, se evidencia una correlación directa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. Es decir, los docentes se sienten comprometidos afectivamente con la organización, ya sea porque están de acuerdo con las condiciones ambientales, relaciones interpersonales y reconocimientos que la empresa les brinda.
- Siendo el segundo objetivo específico, establecer la relación que existe entre satisfacción laboral y compromiso de continuación, se determina una correlación de Pearson positiva demostrándose así que, si existe una relación directa en los docentes de la Institución Educativa Particular Privada Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca en el año 2018. Esto quiere decir que una variación en la variable satisfacción laboral va afectar directamente a la dimensión compromiso de continuidad, es decir a mayor nivel de satisfacción laboral, mayor compromiso de continuidad en los docentes. Todo ello a partir de que, los docentes consideran que deben seguir trabajando en la institución, pues están contentos con el grado de participación dentro de la institución y el trato igualitario y respetuoso que hay en la misma, y el tiempo invertido en la organización.

- Finalmente, siendo el tercer objetivo específico, determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo, se determina una correlación directa y significativa en los docentes de la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca en el año 2018. Es decir, que una variación en la variable satisfacción laboral va afectar directamente a la dimensión compromiso normativo, dado que, a mayor nivel de satisfacción laboral, mayor compromiso normativo en los docentes, debido a que los docentes están comprometidos normativamente con la organización, a través del entendimiento, cumplimiento de normas, y políticas internas del centro educativo.

REFERENCIAS

- Acosta C., M., & Barraza M., A. (2015). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior*. Obtenido de Redalyc:
<https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Aguirre, T. S. (2015). *Cultura y compromiso organizacional en docentes de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes”*. Obtenido de Alicia:
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/5056>
- Bonillo M., D., & Nieto G., F. J. (2002). *La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado*. Obtenido de Dialnet:
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/2421/b13772089.pdf?sequence=1>
- Chiang , M., Núñez, A., Martín, M. J., & Salazar, M. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 90-100.
- Chiang, Martín, & Nuñez. (2013). *Estudio de la relación entre satisfacción laboral y desempeño laboral*. México.
- Chiavenato, I. (2005). *Introducción a la teoría General de la Administración* (Vol. 7ma edición). México: MCGRAW-HILL.
- Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Vol. 8). México: McGraw-Hill.
- Chuquisengo F., M. A. (2018). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los docentes en la institución educativa José Jiménez Borja*. Obtenido de Scielo:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/25948/Chuquisengo_FMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Coila, J. E., & Bautista, P. O. (Diciembre de 2018). *http://repositorio.upagu.edu.pe*. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/828>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Obtenido de EDIMBURG BUSINESS SCHOOL: <https://www.ebsglobal.net/documents/course-tasters/spanish/pdf/ob-bk-taster.pdf>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. México.
- González, S. M., & Figueroa, H. (2017). Clima laboral y satisfacción docente en el colegio tecnico empresarial El Carmen - Colombia, 2016. *Renati*. Obtenido de <http://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/152249>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Vol. 6to). México: McGRAW-HILL.
- Herzberg, F. (1959). Teoría de los dos factores de Herzberg.
- Hurtado, M. (Marzo de 2017). *Bases Conceptuales del Compromiso Organizacional. Una Visión de Implicación, según Meyer y Allen, y su Edición en Dos Empresas de Sector Retail de Piura*. Obtenido de Repositorio Institucional PIRHUA: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1
- Koontz, Weihrich, & Cannice. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (Vol. 14). México: McGraw-Hill.
- Macalvilla, A. S. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas*. Obtenido de Scielo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/23035/Macavilca_TAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Malander, N. M. (25 de Noviembre de 2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Scielo*. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000300177
- Mamami, A. J. (24 de Febrero de 2016). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en profesores de las instituciones educativas adventistas de la ciudad de Arequipa 2015*. Obtenido de Alicia: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/429>
- McGregor, D. (1996). *El lado humano de las organizaciones* (Vol. 34). McGraw Hill.
- Meyer, J., & Allen, N. (2001). *A three component conceptualization of Organizational Commitment*. Obtenido de Human Resource Manegement Review: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S105348229190011Z>
- Newstrong, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. España: McGraw-Hill.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2011). *Definición de satisfacción laboral*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento Organizacional: Décimoséptima edición*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Vol. Décimo volumen). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Ruiz, C. M. (2009). *Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de BioBio: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/775/1/Ruiz%20Segura%2c%20Carol%20Marlenne.pdf>

Ruíz, J. L. (2013). El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*(1).

Teoría de los dos factores de Herzberg. (09 de Agosto de 2013). Obtenido de GestioPolis:
<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-los-dos-factores-de-herzberg/>

Villalobos, H. (2018). *Satisfacción Laboral y Desempeño de los trabajadores del Grupo de Estudios de Lima*. Cajamarca.

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Hoja censal de Satisfacción Laboral

Instrucciones:

- No escriba su nombre.
- Sus respuestas son confidenciales y quedarán en anonimato.

El siguiente instrumento tiene como objetivo determinar el nivel de Satisfacción Laboral de los docentes de esta institución. Lea cuidadosamente los enunciados. Recuerde que todos los enunciados deben ser respondidos. Marque con una (X) sobre el espacio que mejor represente su posición.

Las alternativas son las siguientes:

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

		1	2	3	4	5
1.	Le gusta su trabajo.					
2.	Sus condiciones salariales son buenas.					
3.	Está satisfecho con los incentivos que le brindan.					
4.	Le gusta la forma en que su jefe controla su labor.					
5.	El trato de su jefe es respetuoso.					
6.	La institución le trata con justicia e igualdad.					
7.	La distribución de espacios donde realiza su trabajo es limpia y ordenada.					
8.	La iluminación y ventilación de su lugar de trabajo es la adecuada.					
9.	La institución cumple con las leyes laborales.					
10.	Tiene la oportunidad de recibir capacitaciones.					

11.	Los reglamentos internos son iguales para todos.						
12.	Su jefe reconoce la calidad de su trabajo.						
13.	Se siente a gusto con el grado de responsabilidad que el trabajo le demanda.						
14.	Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.						
15.	Está satisfecho con las relaciones con sus compañeros de trabajo.						
16.	Está satisfecho con el grado de participación que tiene en la institución.						
17.	Está satisfecho con haber alcanzado un alto desempeño en la institución.						

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido de los indicadores de la hoja censal para evaluar la Satisfacción Laboral en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 2. Hoja Censal de Compromiso Organizacional

Instrucciones:

- No escriba su nombre.
- Sus respuestas son confidenciales y quedarán en anonimato.

El presente instrumento tiene como propósito reunir información acerca del nivel de Compromiso Organizacional que poseen los docentes de la institución. El material presenta una serie de afirmaciones donde usted deberá responder si está de acuerdo o en desacuerdo con lo planteado. Recuerde que todas las afirmaciones deben ser respondidas. Marque con una (X) sobre el espacio que mejor represente su posición.

Las alternativas son las siguientes:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

		1	2	3	4	5
1	Se siente contento de trabajar en la institución.					
2	Siente que participa en los eventos que realiza la institución.					
3	Siente los problemas de la empresa como si fueran suyos.					
4	Siente que sus opiniones y comentarios son tomados en cuenta.					
5	Tiene la intención de seguir trabajando en la institución.					
6	Tiene ofertas laborales de parte de otras instituciones.					
7	Siente que la institución valora su tiempo invertido en ella.					
8	Siente que la institución reconoce sus logros.					
9	Siente que, si no hubiera invertido tanto de sí mismo en la institución, podría haber considerado otro trabajo.					
10	Siente que otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene en esta.					

11	Siente que otras personas dependen de sus ingresos mensuales en esta institución.					
12	Siente la obligación de seguir trabajando en la institución.					
13	Siente que le debe mucho a la institución					
14	Se sentiría culpable si dejará la institución en este momento.					
15	Siente que la institución merece su lealtad.					

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido de los indicadores de la hoja censal para evaluar el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 3. Operacionalización de la variable satisfacción laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Satisfacción Laboral	Es una sensación positiva sobre el trabajo propio, un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos (Robbins & Judge, 2017).	Está compuesto por factores higiénicos y factores motivacionales.	Factores higiénicos	Salario	Le gusta su trabajo Sus condiciones salariales son buenas
				Beneficios sociales	Está satisfecho con los incentivos que le brindan.
				Supervisión	Le gusta la forma en que su jefe controla su labor. El trato de su jefe es respetuoso.
				Condiciones del ambiente	La institución lo trata con justicia e igualdad. La distribución de espacios donde realiza su trabajo es limpia y ordenada. La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada.
			Factores motivacionales	Políticas de la empresa	La institución cumple con las leyes laborales. Tiene la oportunidad de recibir capacitaciones.
				Reglamentos internos	Los reglamentos internos son iguales para todos.
				Logros y reconocimiento	Su jefe reconoce la calidad de su trabajo.
				Responsabilidad	Se siente a gusto con el grado de responsabilidad que su trabajo le demanda. Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.
				Independencia Laboral	Está satisfecho con las relaciones con sus compañeros de trabajo. Está satisfecho con el grado de participación que tiene en la institución.
					Está satisfecho con haber alcanzado un alto desempeño en la institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, información recopilada en base a las dimensiones de variable Satisfacción Laboral.

ANEXO n.º 4. Operacionalización de la variable Compromiso organizacional

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Compromiso Organizacional	Es el nivel que un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas, y desea continuar perteneciendo a ella (Robbins & Judge, 2017).	Está compuesto por el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo.	Compromiso Afectivo	Involucramiento en la institución	Se siente contento de trabajar en la institución. Siente que participa en los eventos que realiza la institución.
				Identificación con la institución	Tiene la intención de seguir trabajando en la institución. Tiene ofertas laborales de parte de otras instituciones.
			Compromiso de continuidad	Evaluación de alternativas	Siente los problemas de la empresa como si fueran suyos. Siente que sus opiniones y comentarios son tomados en cuenta.
				Inversiones en la institución	Siente que la institución reconoce sus logros. Siente que la institución valora su tiempo invertido en ella. Siente que, si no hubiera invertido tanto de sí mismo en la institución, podría haber considerado otro trabajo.
			Compromiso normativo	Obligación	Siente que otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene en esta. Siente que otras personas dependen de sus ingresos mensuales en esta institución. Siente la obligación de seguir trabajando en la institución.
				Lealtad	Siente que le debe mucho a la institución. Se sentiría culpable si dejará la institución en este momento. Siente que la institución merece su lealtad.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, información recopilada en base a las dimensiones de variable Compromiso Organizacional

ANEXO n.º 5. Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO
<p>Pregunta General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes en la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes en la institución educativa Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación que existe entre compromiso afectivo y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. - Establecer la relación que existe entre compromiso de continuación y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. -Establecer la relación que existe entre compromiso normativo y satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., en la ciudad de Cajamarca, en el año 2018. 	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación directa significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L., de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.</p>	<p>Variable 1: Satisfacción Laboral</p> <p>Variable 2: Compromiso Organizacional</p>	<p>Población: 30 docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L.</p> <p>Muestra: 30 docentes de la institución educativa particular Educadores y Promotores para el Desarrollo S.R.L.</p>	<p>Tipo: Básica con enfoque cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación: Correlacional</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal.</p>	<p>Técnica: El Censo</p> <p>Instrumento: La Hoja Censal</p>

ANEXO n.º 6. Validación del instrumento

FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 Experto: LILIANA CARRILLO CARRANZA
- 1.2 Especialidad: ECONOMISTA
- 1.3 Cargo Actual: DTC
- 1.4 Grado Académico: MAESTRO EN CIENCIAS
- 1.5 Institución: UPN
- 1.6 Tipo de Instrumento: HOJA CENSAL
- 1.7 Lugar y Fecha: Cajamarca 22/10

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores		x				
2	Formulación con lenguaje apropiado		x				
3	Adecuado para los sujetos en estudio		x				
4	Facilita la prueba de hipótesis		x				
5	Suficiencia para medir la variable		x				
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología		x				
8	Expresado en hechos perceptibles		x				
9	Tiene secuencia lógica		x				
10	Basado en aspectos teóricos		x				
Total							

Coefficiente de valoración porcentual: c = 80%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES



 Firma y sello del Experto

ANEXO n.º 7. Validación del instrumento



FICHA PARA VALIDACION DEL INSTRUMENTO

I. REFERENCIA

- 1.1 Experto: David Boñón Díaz
- 1.2 Especialidad: Economista
- 1.3 Cargo Actual: Docente TC
- 1.4 Grado Académico: Economista
- 1.5 Institución: UPN
- 1.6 Tipo de Instrumento: Encuesta
- 1.7 Lugar y Fecha: Cajamarca

II. TABLA DE VALORACION POR EVIDENCIAS

Nº	EVIDENCIAS	VALORACION					
		5	4	3	2	1	0
1	Pertinencia de indicadores	x					
2	Formulación con lenguaje apropiado	x					
3	Adecuado para los sujetos en estudio	x					
4	Facilita la prueba de hipótesis	x					
5	Suficiencia para medir la variable		x				
6	Facilita la interpretación del instrumento		x				
7	Acorde al avance de la ciencia y tecnología	x					
8	Expresado en hechos perceptibles	x					
9	Tiene secuencia lógica	x					
10	Basado en aspectos teóricos	x					
Total							

Coeficiente de valoración porcentual: c = 96%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES

--	--



Firma y sello del Experto

ANEXO n.º 8. Porcentajes acumulativos del 1 ítem de satisfacción laboral.

P1: Le gusta su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	13	43.3	43.3	43.3
	Siempre	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 9. Representación del 1 ítem de satisfacción laboral.

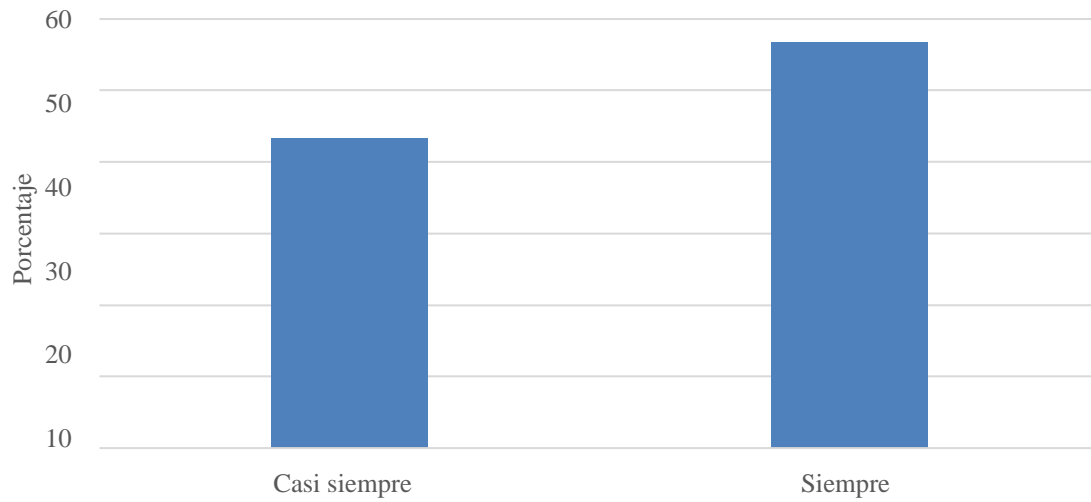


Figura N°2:

P01 - Le gusta su trabajo.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 10. Porcentajes acumulativos del 2 ítem de satisfacción laboral.

P2: Sus condiciones salariales son buenas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6.7	6.7	6.7
	Casi Nunca	2	6.7	6.7	13.3
	A veces	10	33.3	33.3	46.7
	Casi Siempre	13	43.3	43.3	90.0
	Siempre	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 11. Representación del 2 ítem de satisfacción laboral.

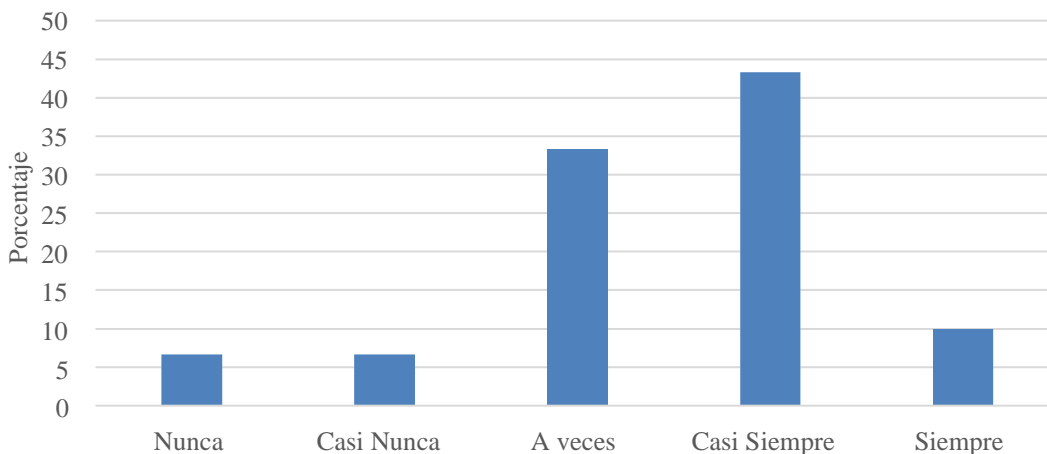


Figura N°3:

P02 – Sus Condiciones Salariales son Buenas.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 12. Porcentajes acumulativos del 3 ítem de satisfacción laboral.

P3: Está satisfecho con los incentivos que le brindan

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	3	10.0	10.0	10.0
	A veces	7	23.3	23.3	33.3
	Casi Siempre	13	43.3	43.3	76.7
	Siempre	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 13. Representación del 3 ítem de satisfacción laboral.

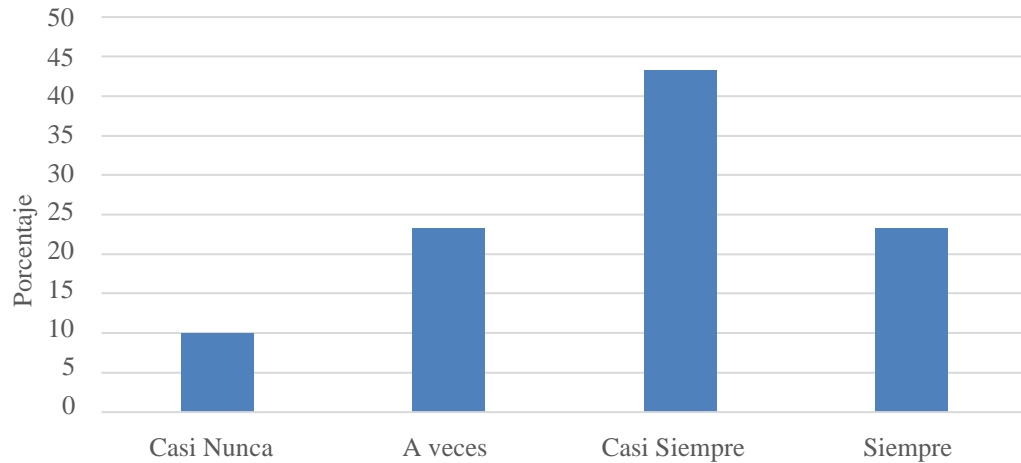


Figura N°4:

P03 – Está Satisfecho con los Incentivos que le Brindan.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 14. Porcentaje acumulativo del 4 ítem de satisfacción laboral.

P4: Le gusta la forma en que su jefe controla su labor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16.7	16.7	16.7
	Casi Siempre	3	10.0	10.0	26.7
	Siempre	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 15. Representación del 4 ítem de satisfacción laboral.

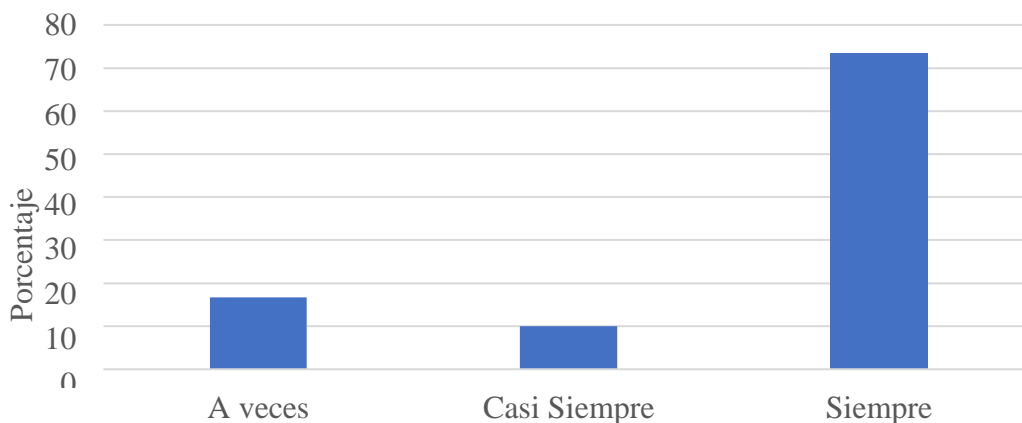


Figura N°5:

P04 – Le Gusta la Forma en que su Jefe Controla su Labor.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 16. Porcentaje acumulativo del 5 ítem de satisfacción laboral.

P5: El trato de su jefe es respetuoso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	6	20.0	20.0	20.0
	Siempre	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 17. Representación del 5 ítem de satisfacción laboral.

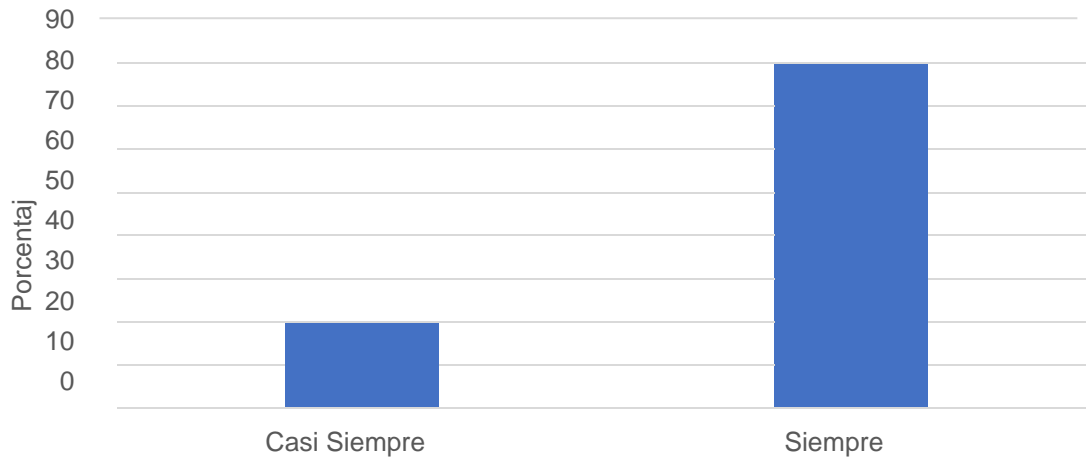


Figura N°6:

P05 – El Trato de su jefe es Respetuoso.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 18. Porcentaje acumulativo del 6 ítem de satisfacción laboral.

P6: La institución lo trata con justicia e igualdad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6.7	6.7	6.7
	A veces	3	10.0	10.0	16.7
	Casi Siempre	11	36.7	36.7	53.3
	Siempre	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 19. Representación del 6 ítem de satisfacción laboral.

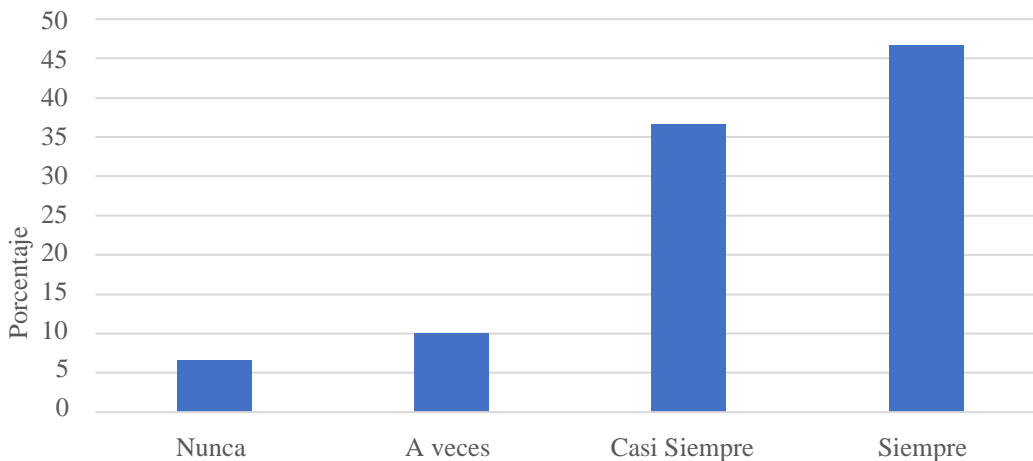


Figura N°7:

P06 – La Institución lo trata con Justicia e Igualdad.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 20. Porcentaje acumulativo del 7 ítem de satisfacción laboral.

P7: La distribución de espacios donde realiza su trabajo es limpia y ordenada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	3	11.5	11.5	11.5
	Casi siempre	12	46.2	46.2	57.7
	Siempre	11	42.3	42.3	100.0
	Total	26	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 21. Representación del 7 ítem de satisfacción laboral.

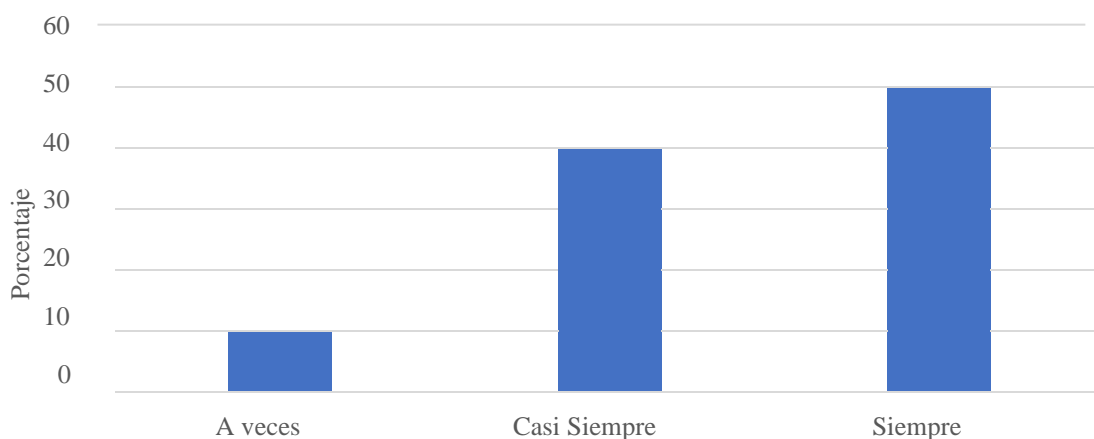


Figura N*8:

P07 – La Distribución de Espacios donde realiza su labor es limpia y ordenada

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 22. Porcentaje acumulativo del 8 ítem de satisfacción laboral.

P8: La iluminación y ventilación de su lugar de trabajo es la adecuada

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3.3	3.3	3.3
	Casi Nunca	4	13.3	13.3	16.7
	A veces	4	13.3	13.3	30.0
	Casi Siempre	10	33.3	33.3	63.3
	Siempre	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 23. Representación del 8 ítem de satisfacción laboral.

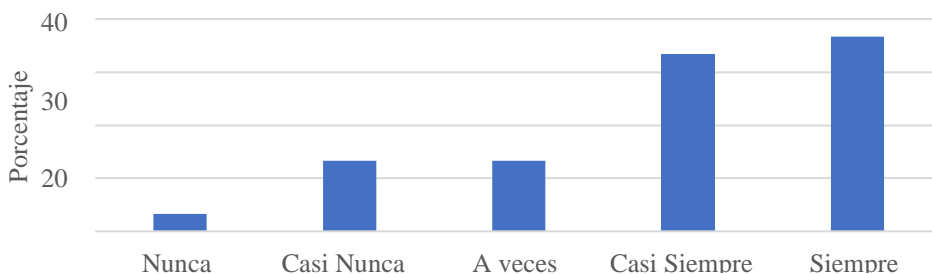


Figura N°9:

P08 – La iluminación y ventilación de su lugar de trabajo es la adecuada.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 24. Porcentaje acumulativo del 9 ítem de satisfacción laboral.

P9: La institución cumple con las leyes laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	1	3.3	3.3	3.3
	Casi siempre	10	33.3	33.3	36.7
	Siempre	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 25. Representación del 9 ítem de satisfacción laboral.

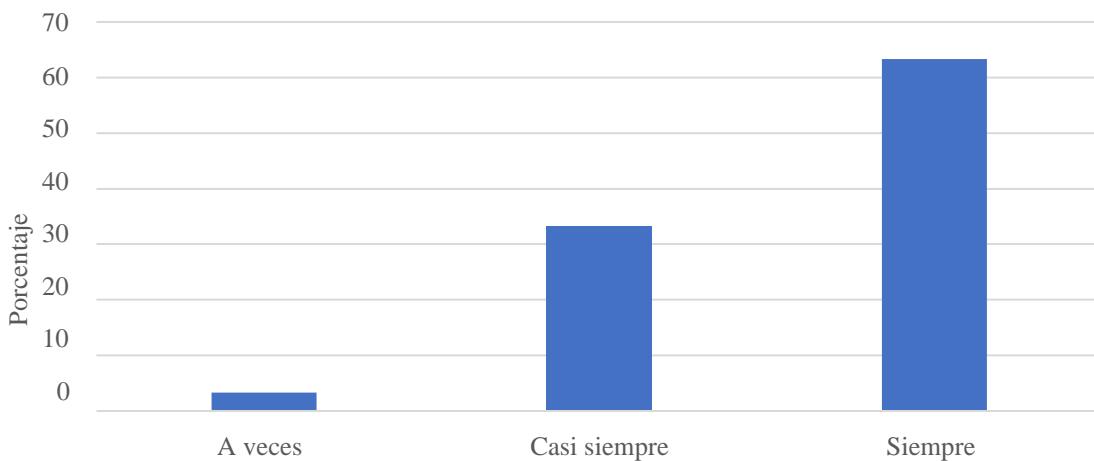


Figura N°10:

P09 – La Institución cumple con las leyes laborales.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 26. Porcentaje acumulativo del 10 ítem de satisfacción laboral.

P10: Tiene la oportunidad de recibir capacitaciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	20.0	20.0	20.0
	Casi siempre	10	33.3	33.3	53.3
	Siempre	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 27. Representación del 10 ítem de satisfacción laboral.

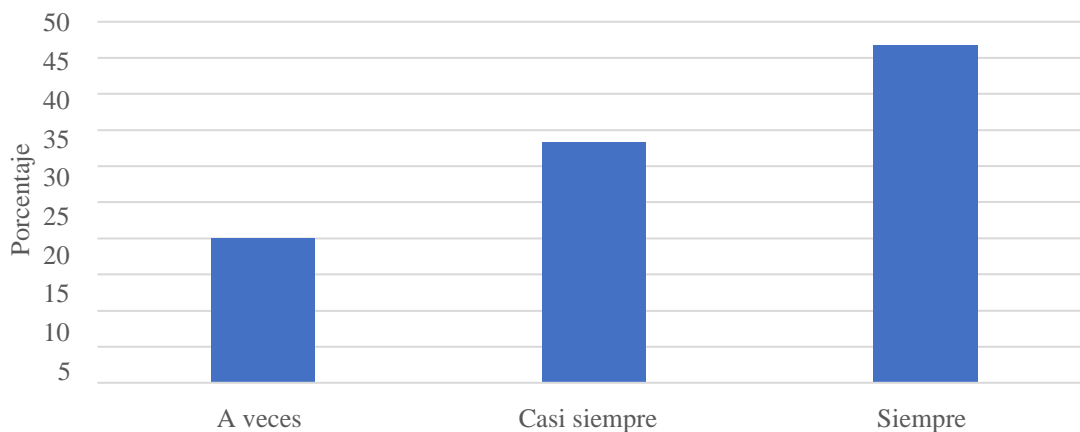


Figura N°11:

P10 – Tiene oportunidad de recibir capacitaciones.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 28. Porcentaje acumulativo del 11 ítem de satisfacción laboral.

P11: Los reglamentos internos son iguales para todos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10.0	10.0	10.0
	Casi Nunca	1	3.3	3.3	13.3
	A veces	4	13.3	13.3	26.7
	Casi Siempre	5	16.7	16.7	43.3
	Siempre	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 29. Representación del 11 ítem de satisfacción laboral.

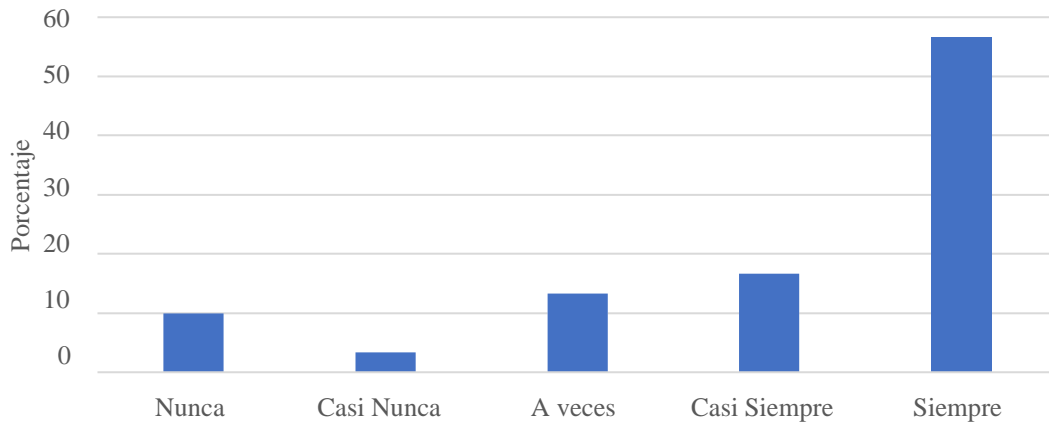


Figura N°12:

P11 – Los reglamentos internos son iguales para todos.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 30. Porcentaje acumulativo del 12 ítem de satisfacción laboral.

P12: Su jefe reconoce la calidad de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	6.7	6.7	6.7
	Casi Siempre	9	30.0	30.0	36.7
	Siempre	19	63.3	63.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 31. Representación del 12 ítem de satisfacción laboral.

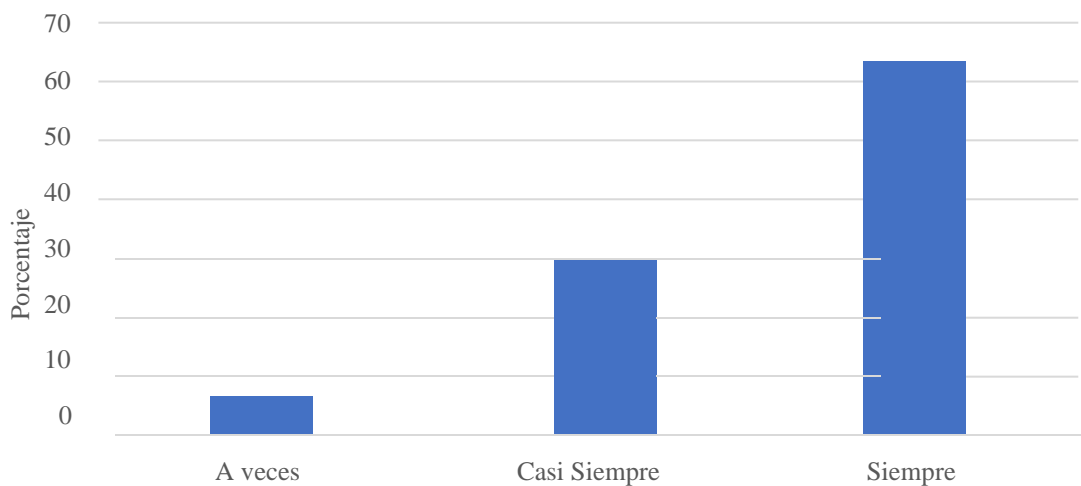


Figura N°13:

P12 – Su jefe reconoce la calidad de su trabajo.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 32. Porcentaje acumulativo del 13 ítem de satisfacción laboral.

P13: Se siente a gusto con el grado de responsabilidad que el trabajo le demanda

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	5	16.7	16.7	16.7
Casi siempre	9	30.0	30.0	46.7
Siempre	16	53.3	53.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 33. Representación del 13 ítem de satisfacción laboral.

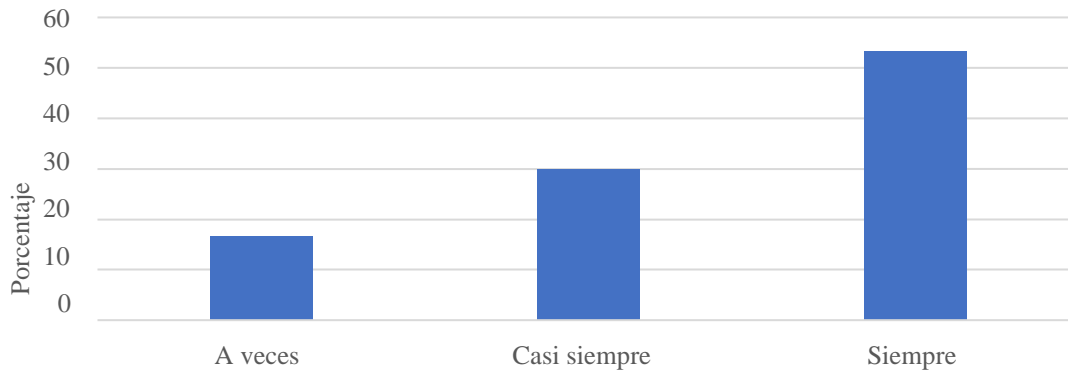


Figura N°14:

P13 – Se siente a gusto con el grado de responsabilidad que el trabajo le demanda.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 34. Porcentaje acumulativo del 14 ítem de satisfacción laboral.

P14: Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido A veces	5	16.7	16.7	16.7
Casi Siempre	10	33.3	33.3	50.0
Siempre	15	50.0	50.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 35. Representación del 14 ítem de satisfacción laboral.

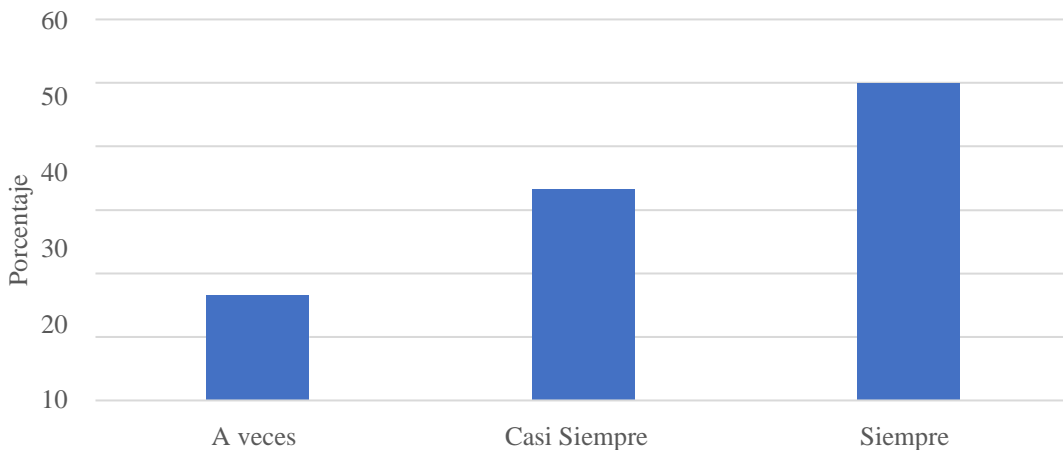


Figura N°15:

P14 – Está satisfecho con el apoyo que recibe de sus superiores.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 36. Porcentajes acumulativos del 15 ítem de satisfacción laboral.

P15: Está satisfecho con las relaciones con sus compañeros de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	6.7	6.7	6.7
	A veces	8	26.7	26.7	33.3
	Casi Siempre	14	46.7	46.7	80.0
	Siempre	6	20.0	20.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 37. Representación del 15 ítem de satisfacción laboral.

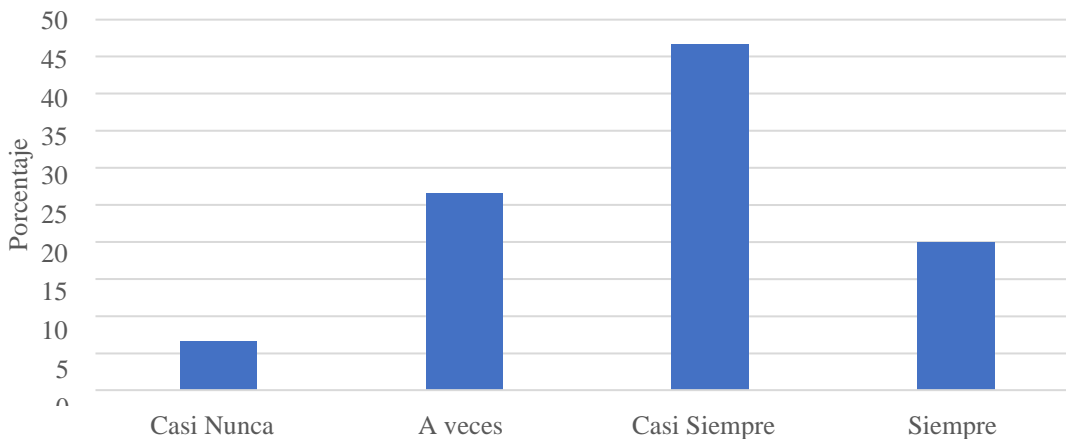


Figura N°16:

P15 – Está satisfecho con las relaciones con sus compañeros de trabajo.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 38. Porcentajes acumulativos del 16 ítem de satisfacción laboral.

P16: Está satisfecho con el grado de participación que tiene en la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Casi Nunca	1	3.3	3.3	3.3
A veces	5	16.7	16.7	20.0
Casi Siempre	10	33.3	33.3	53.3
Siempre	14	46.7	46.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 39. Representación del 16 ítem de satisfacción laboral.

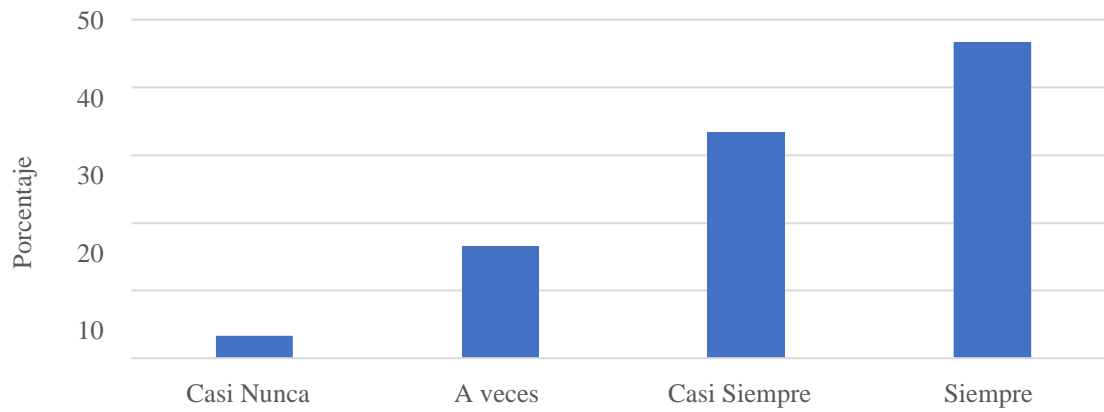


Figura N°17:

P16 – Está satisfecho con el grado de participación que tiene en la institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 40. Porcentajes acumulativos del 17 ítem de satisfacción laboral.

P17: Está satisfecho con haber alcanzado un alto desempeño en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	5	16.7	16.7	16.7
	Casi Siempre	5	16.7	16.7	33.3
	Siempre	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n.º 41. Representación del 17 ítem de satisfacción laboral.

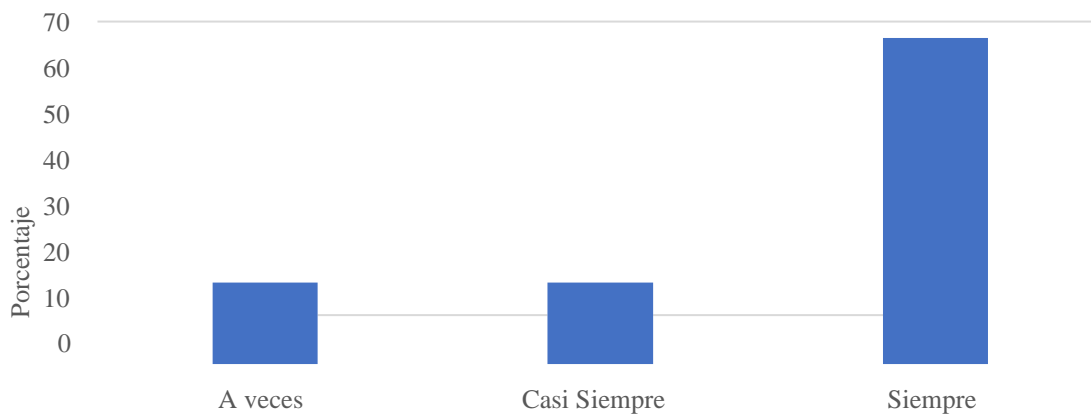


Figura N°18:

P17 – Está satisfecho con haber alcanzado un alto desempeño en la institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°42. Porcentajes acumulativos del 18 ítem de compromiso organizacional.

P18: Se siente contento de trabajar en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	13.3	13.3	13.3
	De acuerdo	10	33.3	33.3	46.7
	Totalmente de acuerdo	16	53.3	53.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°.43. Representación del 18 ítem de compromiso organizacional.

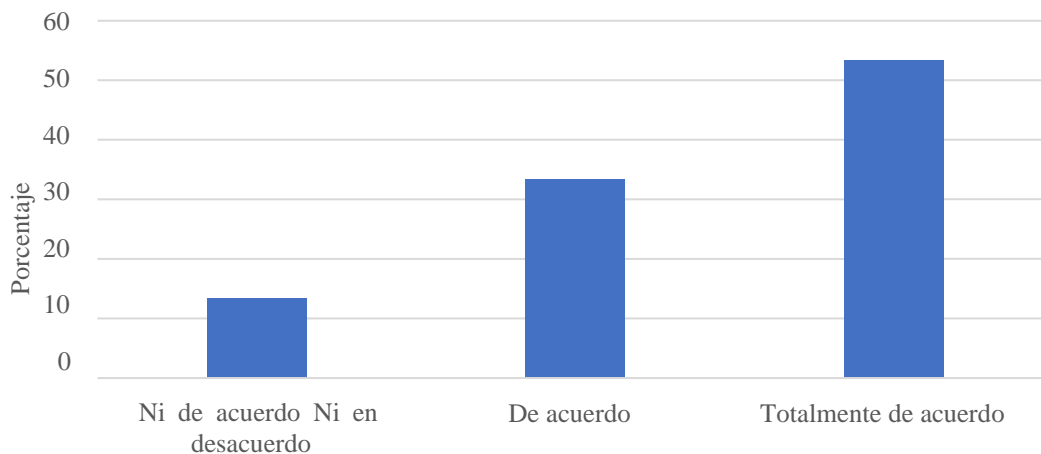


Figura N°19:

P18 – Se siente contento de trabajar en la institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°44. Porcentajes acumulativos del 19 ítem de compromiso organizacional.

P19: Siente que participa en los eventos que realiza la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	20.0	20.0	20.0
	De acuerdo	9	30.0	30.0	50.0
	Totalmente de acuerdo	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°45. Representación del 19 ítem de compromiso organizacional.

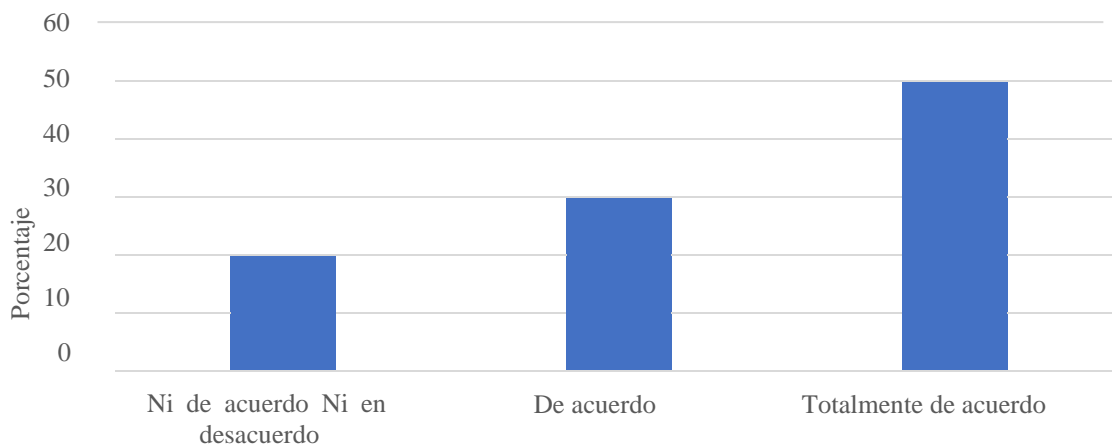


Figura N°20:

P19 – Siente que participa en los eventos que realiza la institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°46. Porcentajes acumulativos del 20 ítem de compromiso organizacional.

P20: Siente los problemas de la empresa como si fueran suyos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	30.0	30.0	33.3
	De acuerdo	11	36.7	36.7	70.0
	Totalmente de acuerdo	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°47. Representación del 20 ítem de compromiso organizacional.

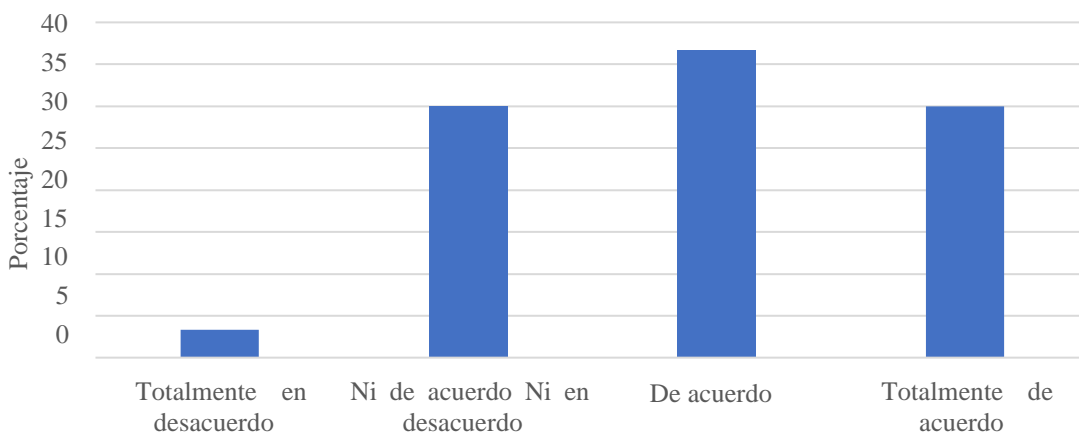


Figura N°21:

P20 – Siente los problemas de la empresa como si fueran suyos.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°48. Porcentajes acumulativos del 21 ítem de compromiso organizacional.

P21: Siente que sus opiniones y comentarios son tomados en cuenta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	7	23.3	23.3	23.3
	De acuerdo	14	46.7	46.7	70.0
	Totalmente de acuerdo	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°49. Representación del 21 ítem de compromiso organizacional.

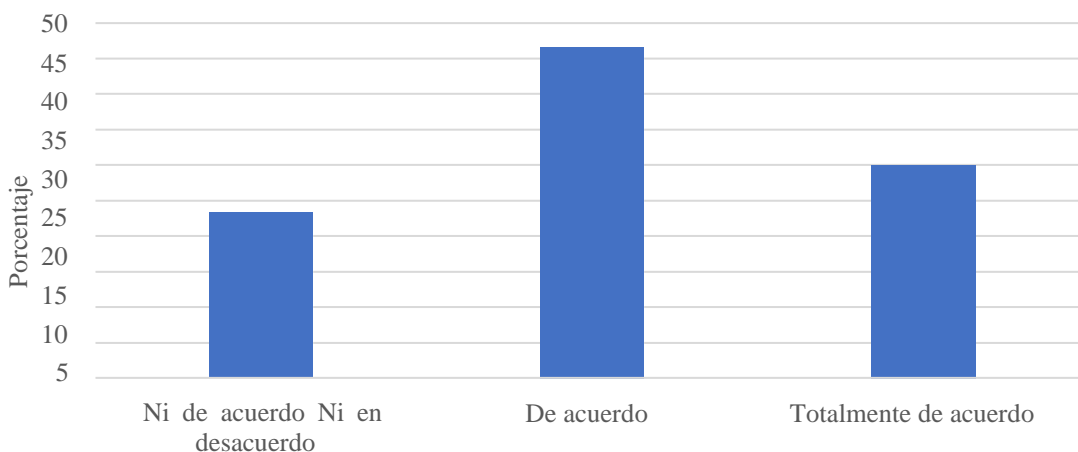


Figura N°22:

P21 – Siente que sus opiniones y comentarios son tomados en cuenta.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n° 50. Porcentajes acumulativos del 22 ítem de compromiso organizacional.

P22: Tiene la intención de seguir trabajando en la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	10.0	10.0	10.0
	En desacuerdo	1	3.3	3.3	13.3
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	5	16.7	16.7	30.0
	De acuerdo	10	33.3	33.3	63.3
	Totalmente de acuerdo	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n° 51. Representación del 22 ítem de compromiso organizacional.

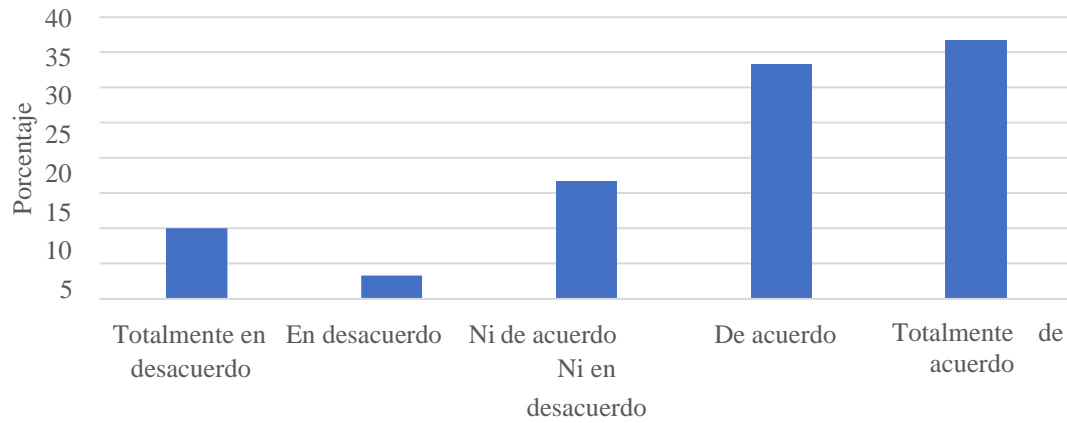


Figura N°23:

P22 – Tiene la intención de seguir trabajando en la institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°52. Porcentajes acumulativos del 23 ítem de compromiso organizacional.

P23: Tiene ofertas laborales de parte de otras instituciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	4	13.3	13.3	20.0
De acuerdo	14	46.7	46.7	66.7
Totalmente de acuerdo	10	33.3	33.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°53. Representación del 23 ítem de compromiso organizacional.

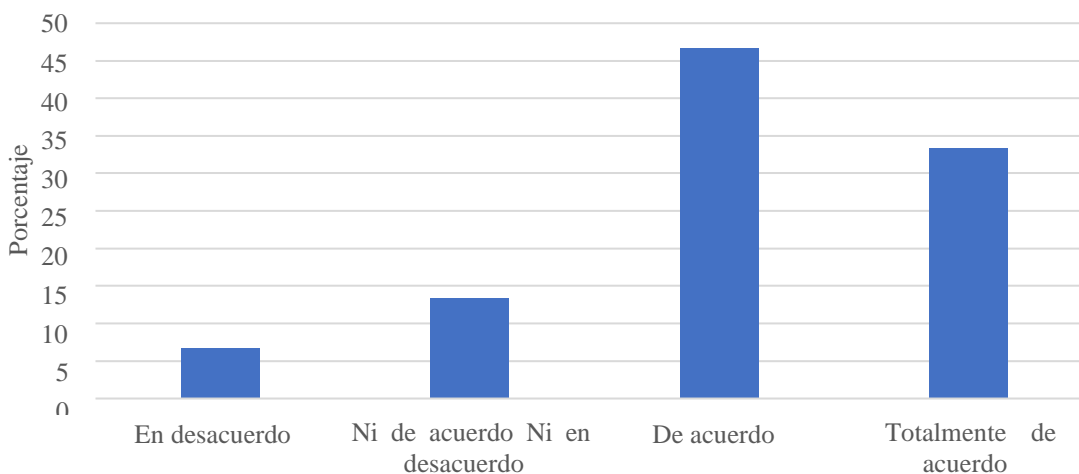


Figura N°24:

P23 – Tiene ofertas laborales de otras instituciones.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°54. Porcentajes acumulativos del 24 ítem de compromiso organizacional.

P24: Siente que la institución valora su tiempo invertido en ella.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	6	20.0	20.0	26.7
De acuerdo	10	33.3	33.3	60.0
Totalmente de acuerdo	12	40.0	40.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°55. Representación del 24 ítem de compromiso organizacional.

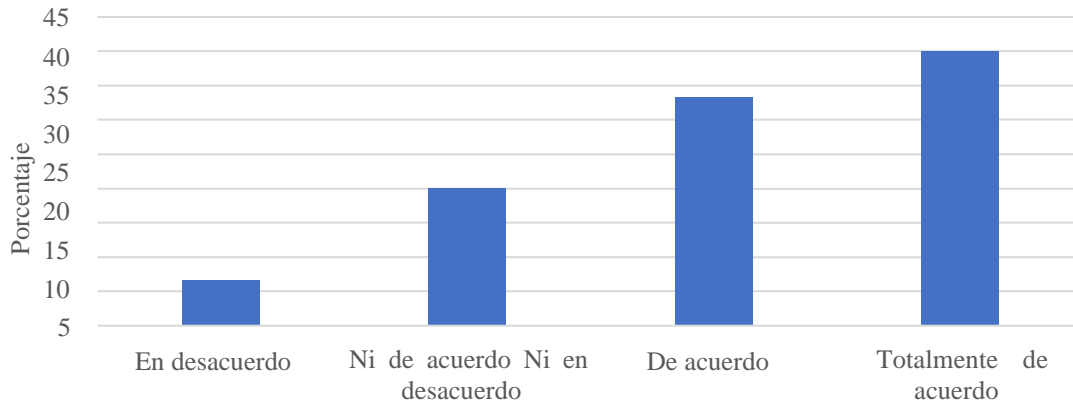


Figura N°25:

P24 – Siente que la institución valora su tiempo invertido en ella.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°56. Porcentajes acumulativos del 25 ítem de compromiso organizacional.

P25: Siente que la institución reconoce sus logros

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	7	23.3	23.3	23.3
	De acuerdo	12	40.0	40.0	63.3
	Totalmente de acuerdo	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°57. Representación del 25 ítem de compromiso organizacional.

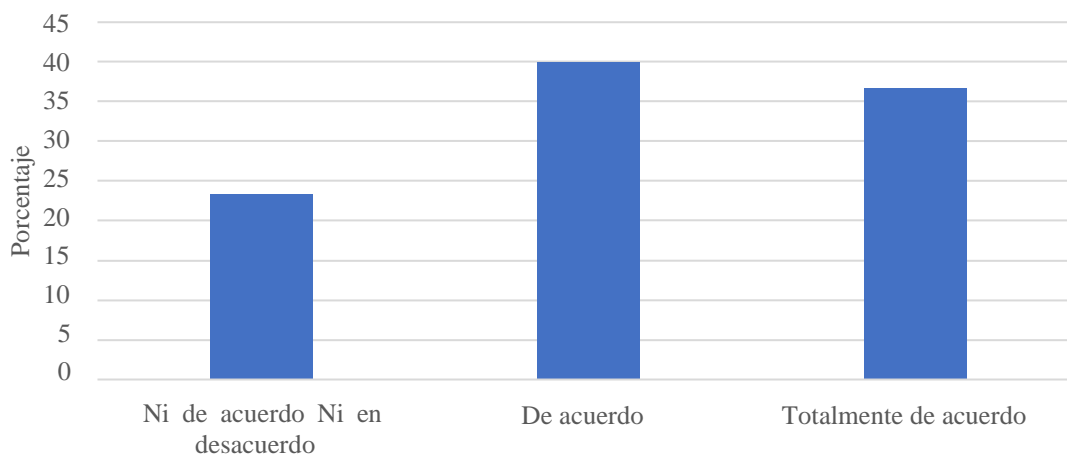


Figura N°26:

P25 – Siente que la institución reconoce sus logros.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°58. Porcentajes acumulativos del 26 ítem de compromiso organizacional.

P26: Siente que, si no hubiera invertido tanto de sí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	5	16.7	16.7	16.7
En desacuerdo	7	23.3	23.3	40.0
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	8	26.7	26.7	66.7
De acuerdo	8	26.7	26.7	93.3
Totalmente de acuerdo	2	6.7	6.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°59. Representación del 26 ítem de compromiso organizacional.

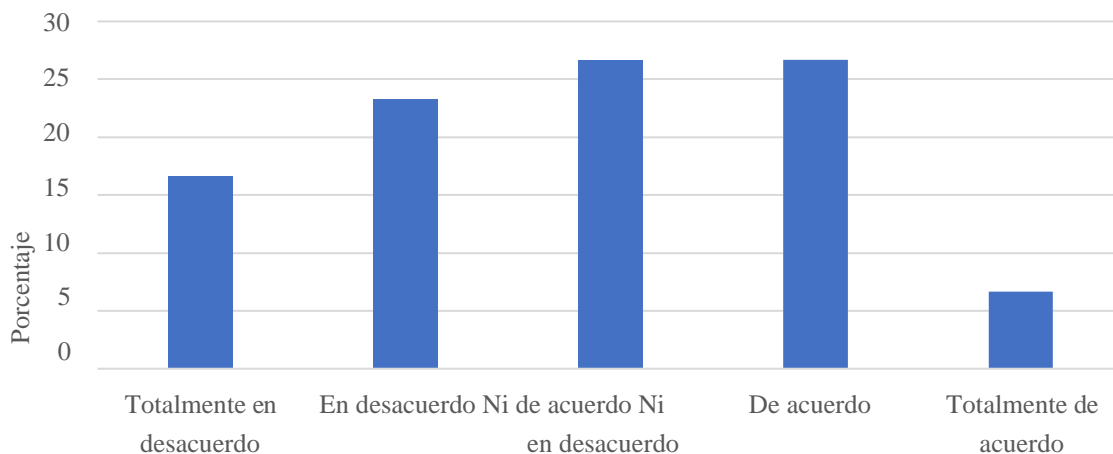


Figura N°27:

P26 – Siente que, si no hubiera invertido tanto de sí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°60. Porcentajes acumulativos del 27 ítem de compromiso organizacional.

P27: Siente que otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene en esta

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	10.0	10.0	10.0
En desacuerdo	11	36.7	36.7	46.7
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	8	26.7	26.7	73.3
De acuerdo	5	16.7	16.7	90.0
Totalmente de acuerdo	3	10.0	10.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°61. Representación del 27 ítem de compromiso organizacional.

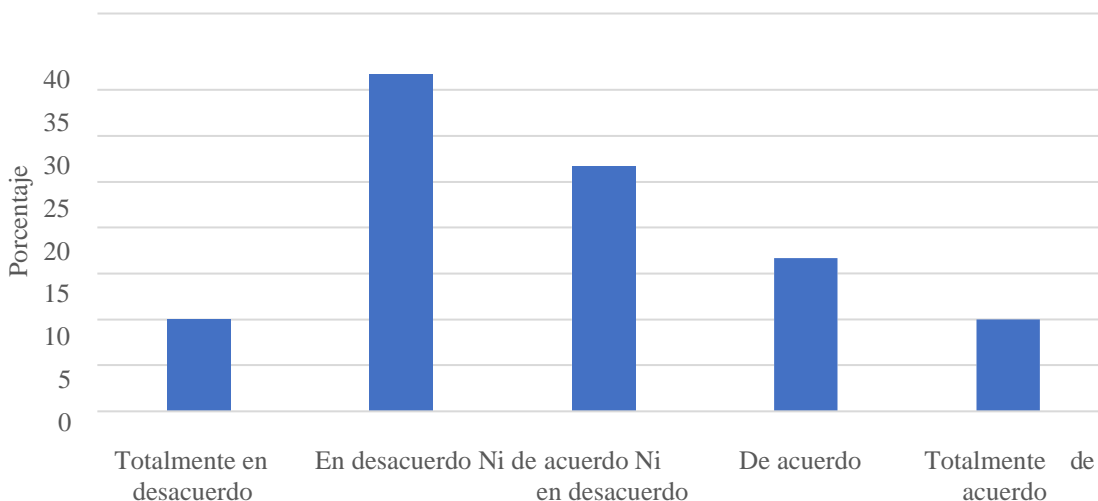


Figura N°28:

P27 – Siente que otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tiene en esta institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°62. Porcentajes acumulativos del 28 ítem de compromiso organizacional.

P28: Siente que otras personas dependen de sus ingresos en esta institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	8	26.7	26.7	26.7
En desacuerdo	12	40.0	40.0	66.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	13.3	13.3	80.0
De acuerdo	5	16.7	16.7	96.7
Totalmente de acuerdo	1	3.3	3.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°63. Representación del 28 ítem de compromiso organizacional.

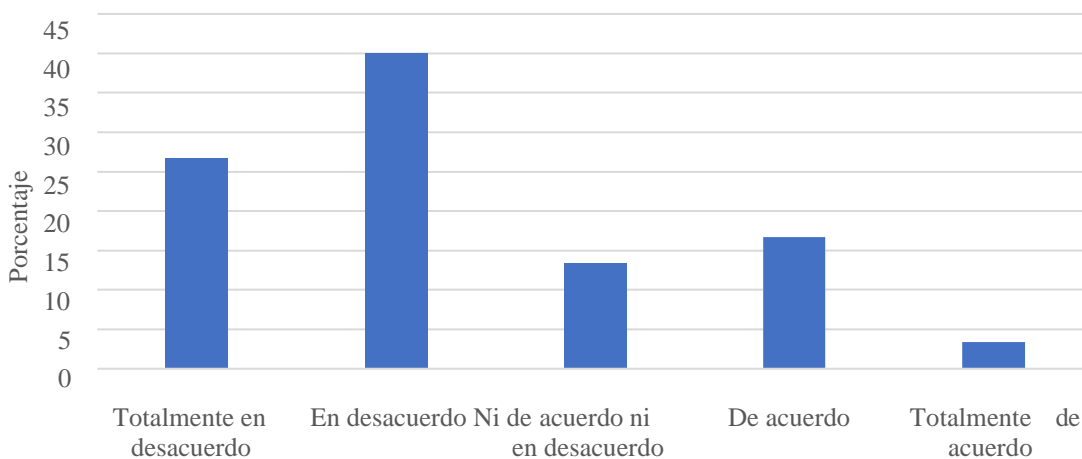


Figura N°29:

P28 – Siente que otras personas dependen de sus ingresos en esta institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°64. Porcentajes acumulativos del 29 ítem de compromiso organizacional.

P29: Siente la obligación de seguir trabajando en la institución.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
En desacuerdo	8	26.7	26.7	30.0
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	15	50.0	50.0	80.0
De acuerdo	6	20.0	20.0	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°65. Representación del 29 ítem de compromiso organizacional.

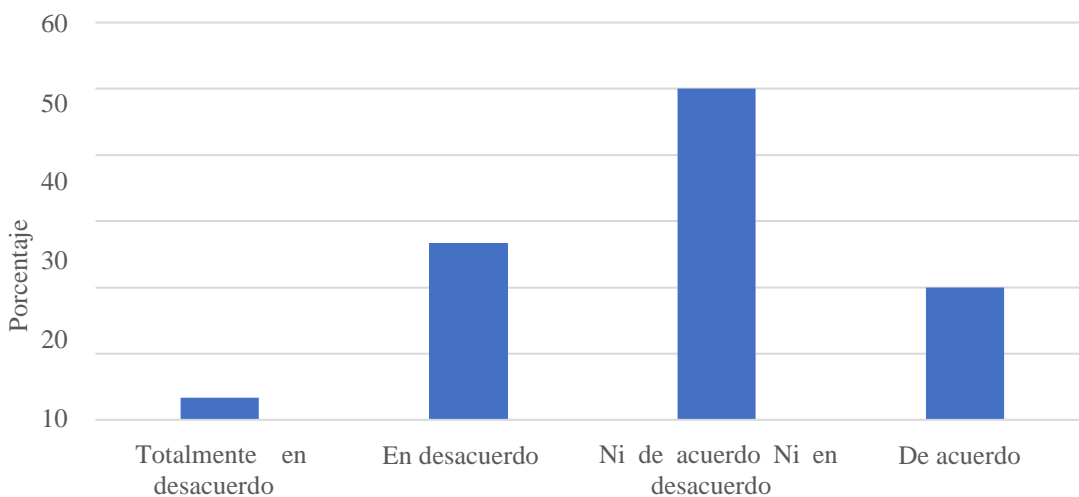


Figura N°30:

P29 – Siente que la obligación de seguir trabajando en la institución.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°66. Porcentajes acumulativos del 30 ítem de compromiso organizacional.

P30: Siente que le debe mucho a la institución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	3.3	3.3	3.3
	En desacuerdo	7	23.3	23.3	26.7
	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	12	40.0	40.0	66.7
	De acuerdo	8	26.7	26.7	93.3
	Totalmente de acuerdo	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°67. Representación del 30 ítem de compromiso organizacional.

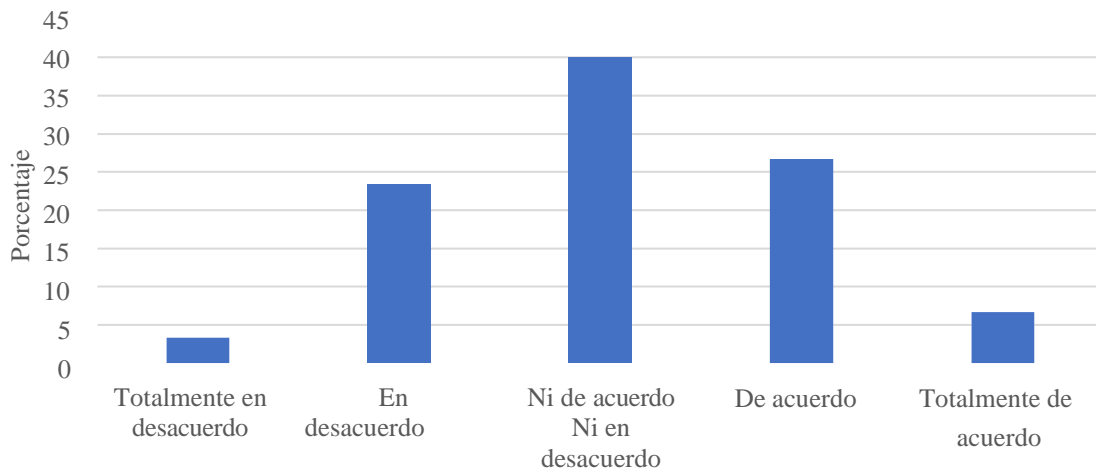


Figura N°31:

P30 – Siente que le debe mucho a esta institución

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°68. Porcentajes acumulativos del 31 ítem de compromiso organizacional.

P31: Se sentiría culpable si dejará la institución en este momento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	2	6.7	6.7	6.7
Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	9	30.0	30.0	36.7
De acuerdo	15	50.0	50.0	86.7
Totalmente de acuerdo	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°69. Representación del 31 ítem de compromiso organizacional.

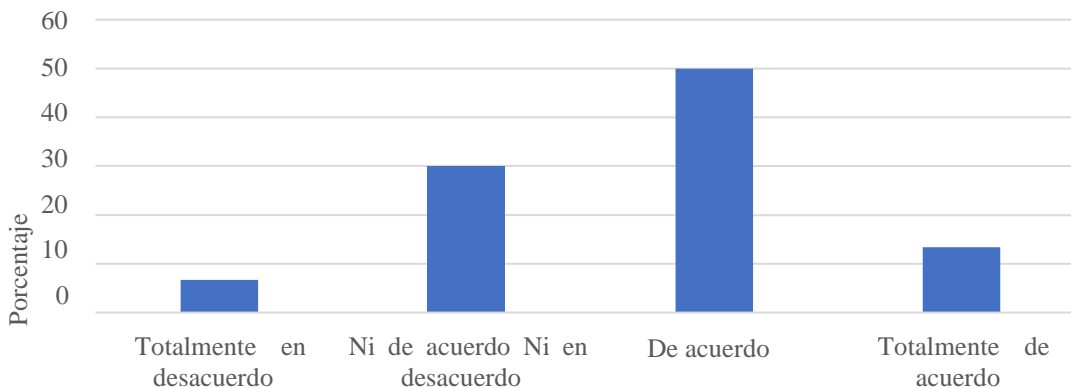


Figura N°32:

P31 – Se sentiría culpable si dejara la institución en este momento.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°70. Porcentajes acumulativos del 32 ítem de compromiso organizacional.

P32: Siente que la institución merece su lealtad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo	6	20.0	20.0	20.0
	Ni en desacuerdo				
	De acuerdo	10	33.3	33.3	53.3
	Totalmente de acuerdo	14	46.7	46.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.

ANEXO n°71. Representación del 32 ítem de compromiso organizacional.

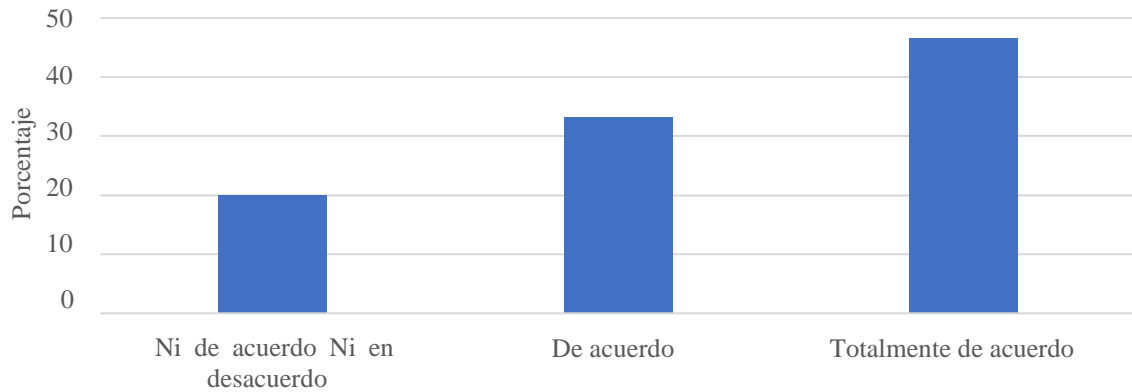


Figura N°33:

P32 – Siente que la institución merece su lealtad.

Nota: Responsables de la elaboración de tesis, obtenido del procesador SPSS mediante la aplicación del censo, para evaluar la relación entre Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en la Institución Educativa Particular Educadores y Promotores para el Desarrollo, de la ciudad de Cajamarca, en el año 2018.