



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la
Institución educativa La Salle de Urubamba, 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y
GESTIÓN EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. Cárdenas Bravo, Rocío

ASESOR:

Dr. Melquiades Cusihuaman Hermosa

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y calidad educativa

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Zegarra Salas Wilbert
Presidente

Dra. Marmanillo Manga Rosa Elvira
Secretario

Dr. Casihuaman Hermoza Melquiades
Vocal

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico a Dios y a la memoria de mis padres, Andrés y Visitación, que me guiaron y me han dado todo lo que soy como persona, mis valores, mis principios, mi carácter, mi empeño, perseverancia para conseguir mis metas.

A mis amados hijos, Heider Ahmed, Andrea del Pilar y Yuriana Thais, porque agradezco la comprensión, el cariño, sobre todo porque son mi principal motivación y la razón que me levanta cada día, para esforzarme por el presente y el mañana. Como en todos mis logros, siempre han estado presentes y se los dedico con infinito amor.

La autora

AGRADECIMIENTO

Mi deseo es agradecer a los asesores que con profesionalismo y paciencia me ayudaron, siendo un privilegio contar con la orientación y apoyo, así mismo agradecer a todas las personas de la Universidad Cesar Vallejo por su atención y amabilidad en todo el proceso de formación como alumna de Maestría.

Gracias a todos mis amigos y colegas, de la Institución Educativa La Salle de Urubamba que me han motivado con su confianza, ayuda e interés para desarrollar mi tesis, especialmente al Hno. Manuel Marín Herrera, a mi amiga Ernestina Guzmán, Profesora Sara Marisol Ríos Duran y todos los que me dan muestras de cariño y confianza.

La autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cárdenas Bravo, estudiante de la Escuela Profesional de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede filial Cusco; declaro que el trabajo académico titulado Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.

Presentada, en 75 folios para la obtención del grado académico de Maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa es de mi autoría.

Por los tanto declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, noviembre del 2018



Br. Cárdenas Bravo, Rocío

DNI: 25311859

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada Compromiso Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Institución Educativa La Salle de Urubamba, 2018, con la finalidad de determinar el grado de relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa La Salle de Urubamba, 2018.

El presente trabajo de investigación lo presente en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en educación con mención en Docencia y Gestión Educativa.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCION	11
1.1. Realidad problemática.....	11
1.2. Trabajos previos.....	13
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema	33
1.4.1. Problema General	33
1.4.2. Problemas Específicos	33
1.5. Justificación del estudio	33
1.6. Hipótesis	34
1.6.1. Hipótesis General.....	34
1.6.2. Hipótesis Específicas	34
1.7. Objetivos	34
1.7.1. Objetivo General	34
1.7.2. Objetivos Específicos	34
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación	35
2.2. Variables, Operacionalización	35
2.2.1. Variables de estudio.....	35
2.2.2. Operacionalización de variables.....	36
2.3. Población y muestra.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37

2.4.1. Técnicas e instrumentos	37
2.4.2. Validez y confiabilidad	37
2.5. Métodos de análisis de datos	38
III. RESULTADOS	39
3.1. Descripción.	39
3.2. Resultados descriptivos por variables.	40
IV. DISCUSIÓN.....	55
V. CONCLUSIONES	57
VI. RECOMENDACIONES	58
VII. REFERENCIAS	59
ANEXOS	62

RESUMEN

La presente investigación aborda el tema del compromiso organizacional y la satisfacción laboral y tiene como propósito, establecer la intensidad de la relación entre dichas variables, para lo cual se implementó un estudio con enfoque cuantitativo, desarrollado con un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, el mismo que por la temporalidad se constituye en un estudio transversal.

La investigación se desarrolló sobre una población constituida por los docentes de la Institución de Educación Básica Regular La Salle de Urubamba, en número de 30 docentes. La muestra de estudio estará conformada por el total de la población, siendo por tanto la muestra censal. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y la observación. Para la recolección de los datos se utilizarán dos instrumentos, siendo el primero de ellos la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer que consta de 25 ítems y el Cuestionario Minnesota de Satisfacción Laboral que consta de 25 ítems.

Los resultados muestran que la presente investigación permite concluir que las variables Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral guardan relación entre sí, relación que es expresada mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el mismo que asume el valor de 0,801, que indica que la correlación es alta y directa, lo cual implica que cuanto mejor se dé la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba mejor ha de ser el Compromiso Organizacional.

Palabras Clave: Compromiso organizacional, satisfacción laboral

ABSTRACT

This research addresses the issue of organizational commitment and job satisfaction and aims to establish the intensity of the relationship between these variables, for which a study was implemented with a quantitative approach, developed with a non-experimental design, correlational descriptive type, the same that for the temporality is constituted in a transversal study.

The research was developed on a population constituted by the teachers of the Basic Education Institution Regular La Salle of Urubamba, in a number of 30 teachers. The study sample will be made up of the total population, and therefore the census sample. For data collection, the survey and observation technique was used. For data collection, two instruments will be used, the first being the Allen and Meyer Organizational Commitment Scale, which consists of 25 items and the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire, which consists of 25 items.

The results show that this research allows us to conclude that the variables Organizational Commitment and Labor Satisfaction are related to each other, a relationship that is expressed by the Rho correlation coefficient of Spearman, which assumes the value of 0.801, which indicates that the correlation is high and direct, which implies that the better the job satisfaction in the La Salle educational institution of Urubamba, the better the Organizational Commitment has to be.

Keywords: Organizational commitment, job satisfaction.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Las organizaciones y en particular las instituciones educativas, cada vez se encuentran bajo mayor presión para producir mejores estándares de calidad, en nuestro medio las exigencias que se realizan sobre el sistema educativo van en aumento, sin embargo, a la educación de calidad se vinculan aspectos no menos trascendentes como son el compromiso laboral que los maestros asumen con la tarea y la satisfacción laboral que se obtiene por el trabajo realizado.

En cuanto al compromiso organizacional como manifiesta Dessler (2009) se constituye en una variable que incide de manera efectiva en la productividad de los trabajadores, en nuestro caso el trabajador Lasalliano.

Un trabajo poco comprometido del docente pone en riesgo el aprendizaje de los estudiantes, pues se necesita de mucha voluntad, compromiso y perseverancia para lograr resultados que puedan sostenerse en el tiempo.

La satisfacción laboral es entendida como la disposición psicológica que se tiene hacia el trabajo, la que provoca actitudes hacia distintos elementos del mismo, que son el resultado de diversas percepciones y expectativas, en tanto que el compromiso organizacional es entendido como el grado en que el trabajador se identifica e involucra con una organización o empresa (Bayona, Goñi, & Madorrán, 1995).

La educación en el contexto Lasallista tiene un rol formativo impulsado por los profesores, a quienes se considera, guiados por el carisma del fundador, desarrollan un rol humanizante, para las personas de hoy, que con un cimiento de formación en valores se aspira a que sean ciudadanos que vivan sus convicciones, y los maestros como personas para su desempeño requieren comprometerse organizacionalme y también necesitan satisfacer sus aspiraciones y necesidades personales y profesionales.

La calidad del sistema educativo depende de muchos factores sin embargo no podemos olvidar que son los maestros que son responsables de guiar y llevar a cabo la mayoría de las tareas y actividades importantes en la institución educativa y sin ellos ninguna política educativa implementada tendría éxito.

Muchos estudios han demostrado que la calidad de los docentes, su motivación y actitud influyen en el rendimiento de los estudiantes y su aprendizaje. Para ello se requiere mucho compromiso del profesor, compromiso que implica ser leal a la profesión y para ello se requiere de la adquisición del conocimiento especial que caracteriza a una profesión particular y la aplicación de ese conocimiento para lograr ciertos fines.

Esto proporciona una mejor seguridad laboral, satisfacción, aumenta la autoestima y, por lo tanto, contribuye a mejorar el compromiso de los docentes. El maestro debe tener un compromiso con la profesión docente y debe inspirar confianza en la comunidad y proporcionar educación de calidad a todos los estudiantes.

El maestro debe estar comprometido con los estudiantes y mantener relaciones de convivencia que motiven el aprendizaje. Compartir responsabilidades y probarse a sí mismo como facilitador exitoso de aprendizajes para los estudiantes, colocados bajo su guía formativa y acompañamiento.

El profesor comprometido con la profesión tiene más eficacia, satisfacción en el trabajo y altas competencias. El maestro Lasallista comprometido se esfuerza más por un mejor desempeño y se mantiene al día con las últimas tecnologías que pueden ser útiles, como medios para generar procesos de aprendizaje significativos.

La institución educativa La Salle de Urubamba que atiende los niveles de inicial, primaria y secundaria, es una institución de convenio entre la Congregación de los Hermanos de las Escuelas Cristinas de la Salle y el Minedu, por tanto, tiene principios rectores para la gestión y la convivencia, que se sustentan en la Fe, la fraternidad y el Servicio. No obstante, en dicha institución según cláusulas del convenio se acusan problemas en el ámbito laboral como es el hecho que los docentes tienen la condición laboral de contrata en su gran mayoría, no existiendo posibilidad de propuesta de nombramiento, lo cual genera un grado de satisfacción bajo en lo referente a la posibilidad de un desarrollo profesional y también de una mejora remunerativa, lo cual hace que el compromiso laboral no se afirme o se incremente más en el tiempo.

Asimismo, existen múltiples actividades desarrolladas en la institución, pero que sin embargo no cuentan con un presupuesto que permita pagar los

sobretiempos laborales que realizan los trabajadores, lo cual genera un grado de incomodidad tanto en los trabajadores como en los directivos, es así que bajo esa motivación se propuso desarrollar la presente investigación, siempre con al afán de contribuir con la noble tarea del maestro.

1.2. Trabajos previos

Gómez (2011) presenta la tesis “Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí, México, investigación que tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, para lo cual se desarrolló un estudio de tipo básico, con un diseño observacional y sobre una muestra de 127 docentes de la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí.

Las conclusiones a las que se arribaron en la investigación muestran que no hubo una fuerte asociación entre las variables sociodemográficas y las variables de estudio, sin embargo en lo que se refiere al compromiso organizacional, se tuvo que el compromiso de continuidad presentó relación con las variables edad y estado civil, en tanto para la variable satisfacción laboral el vínculo más fuerte se presentó entre las variables condiciones de trabajo o ambiente de trabajo y la edad con la satisfacción laboral.

En lo que refiere a las variables generales de estudio se mostró que existe relación entre las mismas, las cuales presentan una correlación en el orden de lo moderado.

Frías (2014) desarrolla la investigación titulada Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y, investigación que se presentó a la Escuela de Post Grado de la Universidad de Chile y que tuvo como principal propósito describir e identificar los componentes principales que hacen que los profesionales jóvenes permanezcan o continúen en una determinada organización por un periodo de tiempo relativamente extenso.

La investigación se desarrolla en el paradigma positivista, por lo tanto, adopta un enfoque cuantitativo, enmarcado de dentro de las investigaciones con diseño

observacional y de tipo descriptivo correlacional causal. La investigación se desarrolló en una población de trabajadores pertenecientes a una ONG, a los cuales se les administró una encuesta que estuvo basada en la revisión de las principales fuentes de la literatura que conciernen a las variables de estudio.

Los resultados mostraron que si bien la generación Y, de trabajadores suele buscar puestos de trabajo que les permita sentirse importantes, y sientan que pueden contribuir a la organización de manera importante, es la carencia o ausencia de planes de desarrollo profesional, en las empresas, que hace que estos trabajadores abandonen las mismas.

Es así que los resultados plantean retos muy importantes para las empresas y organizaciones que permitan atraer y retener en su organización los mejores cuadros, que contribuyan de manera importante y creativa al logro de los objetivos institucionales

Díaz y Quijada (2005), desarrolla su trabajo de investigación titulado Relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, investigación que fue presentada a la Universidad Autónoma Metropolitana en México, y que tuvo por propósito establecer la relación entre la Satisfacción Laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa de manufactura de filtros.

La investigación fue de orden cuantitativo con un diseño no observacional de tipo ex post facto, y que se fundamentó en la teoría del intercambio social para explicar dicha relación.

Las conclusiones a las que se arriban en dicha investigación muestran que, hechos los análisis de correlación lineal y regresión lineal múltiple, se obtuvo que las variables co-varían de manera moderada y el compromiso organizacional es explicado por la satisfacción laboral, lo cual se puede expresar diciendo que cuando aumenta la satisfacción laboral de un empleado ha de esperarse que el compromiso para la organización del mismo también se incremente.

Rivera (2010) realiza la investigación titulada Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su

correlación con variables demográficas. Investigación que fue presentada a la escuela de posgrado de la PUCP de Perú. La investigación tiene por objetivo determinar el grado de compromiso organizacional de los docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación entre variables sociodemográficas.

Entre las conclusiones se tiene que respecto al compromiso organizacional los encuestados mostraron un grado medio de compromiso, siendo los compromisos afectivos y de continuidad los que presentaron mayor compromiso frente al compromiso normativo.

Se obtuvo asimismo que son las mujeres las que exhiben mayor compromiso para con su organización en comparación a la que presentan los varones.

En cuanto a la antigüedad en el puesto, son los trabajadores con más años de servicio los que presentan mayor compromiso en especial compromiso referido al compromiso normativo y son los trabajadores varones con mayor antigüedad los más comprometidos con la organización.

Por otra parte, los docentes encuestados manifiestan tener un sentimiento poco fuerte de deuda frente a su institución, sin embargo, este sentimiento se acrecienta con los años de servicio. Finalmente, los resultados mostraron que son la antigüedad y el sexo los que presentan mayores valores de correlación, mientras que el estado civil presenta una correlación muy baja con las variables de estudio.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Aproximación conceptual del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso organizacional como reflejo de tres temas generales: Afectivo, Continuidad y Normativo. De este modo, se considera que el compromiso refleja una orientación afectiva hacia la organización, el reconocimiento de los costos asociados con el abandono de la organización, y una obligación moral de permanecer con la organización.

Posteriormente, se han propuesto muchas definiciones para el concepto de compromiso, pero una hebra recurrente parece ser la idea de un vínculo

psicológico, un vínculo intrínseco o una identificación de una persona con algo fuera de uno mismo.

Las definiciones del concepto de compromiso organizacional incluyen la definición de Porter (1974), citado por Zangaro (2001) que define el compromiso organizacional como la fuerza relativa de la identificación y participación de un individuo en una organización en particular.

De acuerdo con la definición de Mowday, Steers y Porter (1997), el compromiso organizacional conlleva tres factores: 1) una firme creencia y aceptación de los objetivos y valores de la organización, 2) la voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en nombre de la organización y 3) una Fuerte deseo de mantener la membresía en la organización.

O'Reilly y Chatman (1986) citado por Zangaro (2001) define el compromiso organizacional como el vínculo psicológico de un individuo con la organización, incluido el sentido de participación en el trabajo, lealtad y creencia en los valores de la organización. El compromiso organizacional desde este punto de vista se caracteriza por la aceptación por parte de los empleados con los objetivos de la organización y su disposición a hacer un esfuerzo en nombre de la organización.

Chow (1994) citado por Zangaro (2001) definió el compromiso organizacional como el grado en que los empleados se identifican con su organización y los objetivos gerenciales, y muestran una buena disposición para invertir esfuerzos, participar en la toma de decisiones e internalizar los valores organizacionales. De acuerdo con Meyer y Herscovitch (2001), el compromiso organizacional se puede concebir como una fuerza vinculante que se experimenta como una mentalidad o un estado psicológico que lleva a un individuo hacia un curso de acción particular, mientras que según Zangaro (2001), los empleados son considerados como comprometidos con una organización si voluntariamente continúan su asociación con la organización y dedican un esfuerzo considerable para lograr los objetivos de la organización.

Antilla (2014) afirma que el compromiso es una fuerza que une a un individuo con un curso de acción relevante para uno o más objetivos. Esta descripción

general de compromiso se relaciona con la definición de compromiso organizacional, a saber, que es la fortaleza relativa de la identificación y participación de un individuo en la organización.

Davis y Newstrom (1991) también afirma que el compromiso organizacional es un estado en que un empleado se identifica con una organización particular y sus objetivos, y desea mantener la membresía en la organización.

Los individuos comprometidos llevan a cabo comportamientos específicos debido a la creencia de que es moralmente correcto en lugar de personalmente beneficioso. El compromiso organizacional como comportamiento es visible cuando los miembros de la organización están comprometidos con los grupos existentes dentro de la organización. Por lo tanto, el compromiso organizacional es un estado del ser, en el cual los miembros de la organización están sujetos a sus acciones y creencias que sostienen sus actividades y su propia participación en la organización McDonald y Makin (2000).

Enfoques del Compromiso Organizacional

Los enfoques para el compromiso organizacional se conceptualizan de varias maneras.

Stevens (1978) citado por Weinert (1985) sugirió que las diferentes concepciones del compromiso organizacional se pueden resumir en dos categorías, enfoques de intercambio y enfoques psicológicos.

Enfoque de intercambio

Los enfoques de intercambio consideran que el compromiso es el resultado de transacciones de incentivos / contribuciones entre la organización y el miembro, con un énfasis explícito en los instrumentos de la membresía como el principal determinante de la acumulación de ventajas o desventajas del miembro en el proceso de intercambio en curso. En contraste con la concepción del compromiso basada en el intercambio, el enfoque psicológico tal como lo concibieron originalmente Porter y Smith (1970) citado por Weinert (1985) es una orientación más activa y positiva hacia la organización.

El enfoque de intercambio se compone de dos enfoques, a saber, enfoque de comportamiento y atribuciones.

El enfoque conductual surgió del trabajo de Becker (1960) citado por Weinert (1985). Esto se conoce como la teoría de la apuesta alternativa o basada en el intercambio y sostiene que los individuos están comprometidos con la organización en la medida en que ocupan sus posiciones y acumulan mejores beneficios (o incurrir en mayores costos al momento de la salida), esto puede disuadir a ellos de buscar empleo alternativo. Los individuos están comprometidos con la organización porque los beneficios se asimilan a permanecer en la organización es más alta que las oportunidades y los costos alternativos para irse.

El compromiso es, por lo tanto, un resultado de transacciones de incentivo o contribución entre una organización y sus miembros.

De acuerdo con Stevens (1978) citado por Weinert (1985), una limitación de las medidas de compromiso basadas en el intercambio se debe a la falta de evidencia empírica de que se trata, de hecho, en relación con los resultados conductuales particulares en curso dentro de la organización.

Enfoque de atribuciones

Este enfoque se centra en las actitudes que resultan en la atribución de compromiso.

Según Bayona, Goñi, y Madorrán, estas atribuciones se hacen en parte para mantener la coherencia entre el comportamiento y las actitudes de uno. Este es un enfoque moral o de actitud en el que el comportamiento individual está guiado por las emociones o el corazón, o lo que Etzioni llamó racionalidad afectiva / de valor (Kallenberg y Marsen, 1995). El individuo se socializa al mostrar participación activa y participación afectiva para los objetivos de la organización.

En consecuencia, el compromiso organizacional se conceptualiza como un estado en el que un individuo se identifica con una organización particular y su

objetivos, y él / ella desea mantener la membresía en la organización para facilitar sus objetivos.

El enfoque de las atribuciones conceptualiza el compromiso como un vínculo del individuo con los actos de comportamiento, que se produce cuando los individuos atribuyen una actitud de compromiso a sí mismos después de participar en comportamientos que son volitivos, explícitos e irrevocables.

El enfoque psicológico se relaciona con el proceso de identificación y dedicación de las propias energías a los objetivos de la organización. Una organización debe fomentar en sus empleados sentimientos de compromiso con su mundo laboral, compromiso con la organización y sus valores y objetivos, compromiso con la profesión, compromiso con la propia carrera y una sólida ética de trabajo.

Esto también se conoce como el enfoque psicológico y conceptualiza el compromiso como una actitud o una orientación hacia la organización que vincula o adjunta la identidad de la persona a la organización. Los tres componentes de esta orientación consisten en a) identificación con los objetivos y valores de organización, b) alta participación en sus actividades de trabajo y c) un fuerte des.

Según Bayona, Goñi, Madorrán (1995) en conjunto, estos enfoques psicológicos de compromiso representan una orientación decididamente positiva y de alta intensidad hacia la organización. Además, incluyen, pero van más allá de la vacilación de abandonar el componente que ha sido la dimensión fundamental representada en las medidas de compromiso organizacional basadas en el intercambio.

Por lo tanto, existen dos enfoques para el compromiso organizacional, a saber, enfoques basados en el intercambio y psicológicos.

Modelos teóricos para el Compromiso Organizacional

O'Reilly y el modelo de Chatman.

O'Reilly y Chatman (1986), desarrollaron su marco multidimensional basado en el supuesto de que el compromiso representa una actitud hacia la organización

y que existen diversos mecanismos a través de los cuales se pueden desarrollar actitudes. Basado en el trabajo de Kelman (1958) en O'Reilly y Chatman (1986) argumentaron que el compromiso asume tres formas, a saber:

Cumplimiento: Esto ocurre cuando se adoptan actitudes y comportamientos correspondientes para obtener recompensas específicas.

Identificación: Esto ocurre cuando un individuo acepta influencia para establecer o mantener una relación satisfactoria.

Internalización: esto ocurre cuando se acepta la influencia porque las actitudes y los comportamientos que un empleado está instando a adoptar son congruentes con valores existentes. El apego psicológico del empleado puede reflejar diferentes combinaciones de estos tres fundamentos psicológicos (O'Reilly y Chatman, 1986).

El compromiso organizacional es, por lo tanto, multidimensional y asume tres formas a saber: cumplimiento, identificación e internalización.

El modelo de Etzioni.

El modelo de Etzioni abarca tres perspectivas, a saber: compromiso moral,

Compromiso calculador y compromiso alienante.

(a) Compromiso moral

El compromiso moral representa una de las dos perspectivas afectivas del compromiso organizacional. Al llamarlo compromiso moral, Etzioni (1961), citado por Mowday, Steers y Porter (1997), lo vio como emanado de una estructura de cumplimiento simbólico. El compromiso moral se caracteriza por la aceptación y la identificación con los objetivos de la organización. Puede considerarse como un tipo de identificación organizacional.

(b) Compromiso calculador.

El compromiso calculador se basa en que el empleado recibe incentivos para igualar las contribuciones. Etzioni (1961) citado por Mowday, Steers y Porter (1997) vio este tipo de vínculo organizativo como sistemas de cumplimiento típicos que se basan en un intercambio.

El compromiso de cálculo no debe reducirse a la voluntad de retener la membresía organizacional. Se puede pensar en los términos más amplios de un apego organizativo instrumental. De hecho, la retención o decomiso de membresía organizacional - el concepto tradicional de compromiso calculador puede estar más estrechamente asociado con una forma afectiva de organización compromiso.

Además, la retención de la membresía puede reflejar una identificación personal con la organización, y tal afecto positivo puede ser asociado más apropiadamente con Implicación moral en el modelo Etzioni.

(c) Compromiso alienante.

El compromiso alienante representa un apego afectivo a la organización.

Etzioni (1961) describió originalmente la participación alienante como típica de una prisión o campo de entrenamiento básico militar en el que prevalece un sistema de cumplimiento coercitivo.

La alienación puede ser vista como una base para el compromiso organizacional si uno piensa del compromiso de un empleado con la organización como consecuencia de a) una falta de control sobre el entorno organizativo interno y b) la percepción de ausencia de alternativas de compromiso organizacional.

Etzioni (1961) citado por Mowday, Steers y Porter (1997) tomó prestada la palabra alienación de la obra de Karl Marx, quien dio a la alienación su definición clásica, una falta de control que es una percepción incapacidad para cambiar o controlar la organización en este contexto.

Para el compromiso alienante del trabajador, las recompensas y el castigo pueden parecer aleatorios en lugar de un resultado directo de la calidad o la cantidad de trabajo.

El sentido de aleatoriedad percibido por el empleado proporciona la sensación de pérdida de control.

El modelo de tres componentes de Meyer y Allen.

Meyer y Allen hicieron la mayor contribución a la literatura de compromiso organizacional, con más de quince estudios publicados desde 1984. El modelo de compromiso de tres componentes de Meyer y Allen fue elegido para este estudio, ya que se ha sometido a la evaluación empírica más extensa hasta la fecha (Allen & Meyer, 1996).

Meyer y Allen (Allen & Meyer, 1996; Meyer & Allen, 1991) desarrollaron su modelo de tres componentes a partir de una identificación de temas comunes en la conceptualización del compromiso de la literatura existente. Comunes a todas las conceptualizaciones, argumentaron la creencia de que el compromiso une a una persona con una organización y, por lo tanto, reduce la probabilidad de cambio. La diferencia clave está en la mentalidad que se presume para caracterizar el compromiso. La mentalidad reflejaba tres temas distinguibles: vínculo afectivo con la organización, etiquetado como compromiso afectivo, costo percibido de la partida, etiquetado como compromiso de continuidad y obligación de permanecer en la organización, etiquetado como compromiso normativo.

Meyer y Allen (1991, p. 67) señalaron que el compromiso organizacional es la opinión de que el compromiso es un estado psicológico que a) caracteriza la relación con la organización, y b) tiene implicaciones para la decisión de continuar siendo miembro de la organización. Describen estos tres componentes como afectivos, continuos y normativos.

Dimensiones del Compromiso Organizacional

Compromiso Afectivo

El primer componente del compromiso organizacional en el modelo es el compromiso afectivo. De acuerdo con Meyer y Allen (1997), el compromiso afectivo es el apego emocional del empleado hacia, la identificación y la participación en la organización. Los miembros de la organización que están comprometidos afectivamente con la organización continúan trabajando para la organización porque quieren (Meyer y Allen, 1991). Los miembros comprometidos en un nivel afectivo permanecen en la organización porque

consideran que su relación personal de empleo es congruente con los objetivos y valores de la organización.

Kalleberg y Marsen (1995) lo define como la unión del fondo de afectividad y emoción de un individuo al grupo. Es una actitud o una orientación hacia la organización, que vincula o adjunta la identidad de la persona a la organización.

Meyer y Allen (1991) define el componente afectivo como el proceso por el cual los objetivos de la organización y los de la persona se vuelven cada vez más congruentes. También se ve como un compromiso afectivo y partidario con los objetivos y valores de la organización, con el rol de uno en relación con los objetivos y valores, y con la organización o con su propio bien, aparte de su valor puramente instrumental, es así que los autores observaron que algunos empleados hicieron un esfuerzo en su trabajo más allá de lo que parece ser requerido instrumentalmente para la recompensa esperada, y lo atribuyó al componente afectivo del compromiso organizacional.

Meyer y Allen (1997) indican además que el compromiso afectivo está influenciado por factores como el desafío en el trabajo, la claridad del rol, la claridad de la meta y la dificultad de la meta, la receptividad de la gerencia, la cohesión entre iguales, la equidad, la importancia personal, la retroalimentación, la participación y la confiabilidad.

El desarrollo del compromiso afectivo implica la identificación con la organización y la internalización de los valores de la organización.

Compromiso de continuidad

El segundo componente del modelo de compromiso organizacional de Allen y Meyer es el compromiso de continuidad. Meyer y Allen (1997, p. 11) definen el compromiso de continuidad como conocimiento de los costos asociados con el abandono de la organización. Es el beneficio asociado con la participación continua y un costo asociado con dejar la organización. Es de naturaleza calculadora debido a la percepción o el peso de los costos y riesgos asociados con el abandono de la organización actual (Meyer y Allen, 1997). Meyer y Allen (1991) afirman además que los empleados cuyo vínculo principal con la

organización se basa en el compromiso de continuidad permanecen porque deben hacerlo.

El compromiso de continuidad puede considerarse como un vínculo instrumental con la organización, donde la asociación de la persona con la organización se basa en la evaluación de los beneficios económicos obtenidos. Otra vista a el compromiso de continuación es que es un fenómeno estructural, que se produce debido a transacciones y alteraciones de organización individual en apuestas paralelas o inversiones a lo largo del tiempo.

Meyer y Allen (1991, p. 715) también sostienen que las inversiones acumuladas y las alternativas de empleo deficientes tienden a obligar a las personas a mantener su línea de acción y son responsables de que estas personas se comprometan porque deben hacerlo. Los individuos permanecen en la organización debido a las inversiones que acumulan debido al tiempo que pasan en la organización, no porque quieran.

Esto es diferente del compromiso afectivo en el que los individuos permanecen en la organización porque quieren, y se identifican con la organización y sus valores.

Compromiso normativo

El último componente del modelo de compromiso organizacional es el compromiso normativo. Meyer y Allen (1997) definen el compromiso normativo como un sentimiento de obligación de continuar con el empleo. Las creencias normativas de deberes y obligaciones internalizadas obligan a las personas a mantener su membresía en la organización (Allen & Meyer, 1991). El componente normativo se considera como el compromiso que los empleados consideran moralmente correcto permanecer en la empresa, independientemente de cuánta mejora de estado o satisfacción. La firma le otorga a lo largo de los años.

Los comportamientos de compromiso son comportamientos socialmente aceptados que exceden las expectativas formales y / o normativas relevantes para el objeto del compromiso. El compromiso normativo también se ve como la totalidad de las presiones normativas internalizadas para actuar de una

manera que cumpla con los objetivos e intereses organizacionales (Davis y Newstrom, 1991).

La fuerza del compromiso normativo organizacional está influenciada por las reglas aceptadas sobre la obligación recíproca entre la organización y sus miembros. La obligación recíproca se basa en la teoría del intercambio social, que sugiere que una persona que recibe un beneficio tiene una obligación o regla normativa fuerte para reembolsar el beneficio de alguna manera (McDonald & Makin, 2000).

Meyer y Allen (1991, p. 88) argumentan que esta obligación moral surge a través de un proceso de socialización dentro de la sociedad o la organización. En consecuencia, los empleados se sienten obligados a reembolsar los beneficios de la organización al permanecer como parte de la fuerza laboral.

La integración de las formas de compromiso sensibilizó a los investigadores sobre la naturaleza multidimensional del compromiso. Lo que diferencia las diversas dimensiones del compromiso en la conceptualización multidimensional es la naturaleza de la mentalidad subyacente. Meyer y Allen (1991) argumentaron que el compromiso afectivo, de continuidad y normativo son componentes del compromiso organizacional, en lugar de tipos porque la relación empleado-empendedor refleja grados variables de los tres. El marco o conceptualización multidimensional no parece ser incompatible. Meyer y Allen (1991) sugirieron que la falta de consenso en la definición de compromiso contribuyó enormemente a su tratamiento como una construcción multidimensional.

Meyer y Allen (1997) utilizan el modelo tridimensional para conceptualizar el compromiso organizacional en tres dimensiones, a saber, compromisos afectivos, de continuidad y normativos. Allen y Meyer (1991) instaron a los investigadores a investigar la dimensionalidad del compromiso organizativo en todas las culturas para discernir si las conceptualizaciones multidimensionales desarrolladas en los Estados Unidos son aplicables a otras culturas o no. En las últimas décadas, se ha propuesto y refinado un enfoque multidimensional para la conceptualización y evaluación del compromiso organizacional.

Muchos estudios han examinado la validez de constructo del modelo de tres componentes de Meyer y Allen (1991) y sus medidas.

Muchos estudios han intentado explorar su efecto en los resultados del trabajo, como el desempeño laboral. Según Meyer y Allen, los modelos de compromiso se han desarrollado y probado en los países occidentales. Se necesita una investigación más sistemática para determinar si estos modelos se aplican en otros lugares (1997, 218).

Satisfacción laboral, aproximación conceptual

En cuanto a la satisfacción laboral está se concibe como el conjunto de percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo. (Pérez, Fidalgo, 1995)

Para Aviles, García y González (2002) la satisfacción en el trabajo se define como la reacción del individuo en la organización en cuanto su comportamiento encuentra unas respuestas apropiadas en la situación.

La satisfacción laboral se considera un factor que ha atraído la atención no solo de organizaciones, empresas, bancos, etc., sino que también se ha demostrado que es un aspecto importante para los académicos. Desde tiempos inmemoriales, se puede sentir la evidencia de la presencia de satisfacción laboral.

Hoppack (1935) puso de relieve el término satisfacción laboral, para esto revisó treinta y dos estudios y observó que es una combinación de circunstancias ambientales, fisiológicas y psicológicas y las variables que influyen en el nivel de satisfacción de un individuo.

La satisfacción laboral es más un viaje, no un destino. Aún se dice que la satisfacción laboral es el estado final de los sentimientos. El final aquí se experimenta una vez que se realiza la tarea asignada a él o se lleva a cabo una actividad. Estas actividades o tareas pueden ser muy pequeñas o muy grandes, pueden basarse en la experiencia o la observación, pero el resultado final es la satisfacción de una cierta necesidad. El resultado final puede estar en una forma positiva o negativa dependiendo de si la tarea se ha terminado o no y si la satisfacción se ha derivado de ella o no.

La razón detrás de esto podría ser cualquier cosa, los esfuerzos realizados por un individuo o las oportunidades situacionales que se ponen a su disposición. Por ejemplo, si se asigna una tarea a un empleado con una fecha límite, puede experimentar una satisfacción laboral positiva debido a la autoridad que se le otorgó. Puede sentirse bien con su estado y hay muchas posibilidades de que le guste hacer su trabajo, ya que le traerá salarios adicionales. Por el contrario, esta asignación puede ser una fuente importante de insatisfacción para él, ya que las horas de trabajo adicionales pueden ser molestas para él y el dinero puede no ser un motivador importante para él. Cada una de estas variables conduce a un estado final llamado satisfacción; diversos atributos contribuyen a la satisfacción laboral tales como actitud, moral y motivación.

Satisfacción laboral, motivación y actitud

La motivación implica la voluntad de una persona para trabajar. Una persona puede poseer diversas habilidades; puede ser talentoso, pero no estar dispuesto a trabajar. La satisfacción, por el contrario, implica un estado emocional positivo que tiene mucho menos que ver con la productividad.

Una actitud se basa en numerosos factores traídos por un empleado a la organización. En general, los empleados que tienen una actitud positiva muestran un mayor rendimiento y los empleados con una actitud negativa o deficiente muestran un rendimiento promedio o inferior al requerido. Los empleadores deben alentar a aquellos empleados que tienen una actitud positiva y tienen un buen desempeño, ya que son los principales contribuyentes a un ambiente saludable en el lugar de trabajo. El reconocimiento es uno de los factores que los empleados deben adoptar para promover el logro continuo.

Satisfacción laboral, recompensas y rendimiento laboral

Las recompensas pueden ser monetarias (dinero) o no monetarias (reconocimiento, apreciación, etc.). Recompensa es uno de los principales motivadores para la satisfacción laboral. Las recompensas significan cosas diferentes para diferentes personas. Cada empleado como individuo espera un tipo diferente de recompensa. Para motivarlo, el empleador debe aplicar la recompensa correcta a cada individuo que la reciba. Por ejemplo, solo el salario

como recompensa a un maestro por su excelente desempeño en la enseñanza puede no ser tan motivador como las buenas calificaciones y el respeto de sus alumnos.

Las recompensas también están relacionadas con oportunidades en ciertos casos, por ejemplo, la promoción, que es un medio de reconocimiento de los empleados que conduce a la satisfacción laboral

La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados es compleja. Los dos términos están interrelacionados entre sí. Algunos dicen que la satisfacción conduce al desempeño, mientras que otros creen que el desempeño conduce a la satisfacción, esto significa que una persona satisfecha con su trabajo producirá mejores resultados, pero para obtener tales resultados, uno tiene que estar satisfecho con su trabajo.

Estos son varios casos en los que un empleado da su opinión del ciento por ciento y se desempeña bien, pero puede que no esté trabajando al nivel requerido por la organización. El empleado puede estar satisfecho con su trabajo, pero el empleador no puede considerar que su trabajo sea adecuado para su organización.

Teorías acerca de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se considera un conjunto de variables complejas, una combinación de circunstancias psicológicas, fisiológicas y ambientales en las que una persona dice que está satisfecho con su trabajo. Esto indica una variedad de variables que influyen en la satisfacción de un individuo, pero no aclara nada sobre la naturaleza de la satisfacción laboral.

De hecho, uno puede considerar la satisfacción laboral como el estado final del sentimiento. El término fin, aquí deja muy claro que la tarea ha finalizado, podría ser una tarea individualista o grupal, una tarea de un minuto o grande, basada en observaciones o experimentos o experiencia, puede ser cualquier cosa menos en cualquier situación, el resultado final es una necesidad satisfecha. El sentimiento derivado de ello puede ser positivo o negativo dependiendo de si está satisfecho o no, ya que no solo depende de los esfuerzos realizados por un individuo, sino también de los factores situacionales disponibles para él.

En general, la satisfacción laboral cubre la sensación de un empleado hacia su trabajo; También incluye algunos aspectos específicos, como los colegas o las condiciones de trabajo, las expectativas de los superiores, etc. Sin embargo, la satisfacción laboral no solo incluye el placer que un empleado obtiene de su trabajo, sino que hay numerosos atributos que contribuyen al mismo.

Las teorías de la satisfacción laboral tienen dos perspectivas diferentes: las teorías de contenido y las teorías de procesos.

Las teorías de contenido están más preocupadas por las necesidades individuales y los objetivos individuales. Básicamente tratan con "lo que" motiva a los empleados en una organización. Las teorías de la perspectiva del contenido popular son la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la motivación e higiene de Herzberg, la teoría de SRG de Cloyton, la teoría de McGregors X y la teoría de Y de McClelland.

Las teorías de procesos están más preocupadas por la forma en que puede tener lugar la motivación. Tratan el "proceso" de motivación y "cómo" se produce la motivación. Las teorías de procesos populares son la teoría de la expectativa de equilibrio de Vroom, la teoría de la equidad de Adam, la teoría de establecimiento de objetivos de Locke, el modelo de Porter y Lawer.

Teoría de la jerarquía de necesidades

La teoría de la jerarquía de necesidades, conocida popularmente como la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, fue una de las primeras teorías en enfatizar y examinar a los contribuyentes importantes de la satisfacción laboral. Según Abraham Maslow, las necesidades humanas se clasifican en cinco cabezas en orden de preferencia, formando así una jerarquía de cinco niveles que consta de necesidades fisiológicas básicas, necesidades de seguridad y protección, necesidades de pertenencia / afiliación y autoactualización.

Maslow desarrolló esta teoría para explicar el aspecto de la motivación humana en general. Sin embargo, es aplicable al entorno laboral y se utiliza para explicar la satisfacción laboral más popular.

En el contexto organizacional, las necesidades fisiológicas básicas incluyen el paquete de pago y los beneficios médicos de un empleado. Las necesidades de seguridad y protección se manifiestan a través de los esfuerzos o el equipo

proporcionado por el empleador para la seguridad física de un empleado, cajas de primeros auxilios, habitaciones para enfermos, etc.

Son algunos ejemplos en esta categoría. También incluye un aspecto de seguridad que incluye la estructura y las políticas de la compañía con respecto a la selección y retención de empleados. Si los empleados se sienten seguros en el lugar de trabajo, tiende a desarrollar un sentimiento de pertenencia hacia el lugar de trabajo.

Una vez que está satisfecho con el entorno en el que está trabajando, llega la tercera fase de pertenencia y afiliación. Ahora comienza a buscar el reconocimiento y aprecio de sus colegas y superiores. Desearía ser tratado como una parte importante de la organización y desarrollar una relación positiva y armoniosa con los demás.

El paso final es donde el empleado busca la auto actualización. En esta etapa, el empleado muestra su mejor capacidad para realizar una tarea. Impactar cada etapa es un paso hacia la última etapa, por lo tanto, la organización debe hacer hincapié en satisfacer las necesidades básicas de bajo nivel de un empleado como un intento de avanzar hacia sus necesidades de alto orden.

Recientemente, este enfoque está perdiendo popularidad debido a que no considera el proceso cognitivo de un empleado y no proporciona evidencia empírica

Satisfacción Laboral Interna y externa

Maslow citado por (Katz y Kahn, 1995) indica que la autorrealización se entiende como el impulso que presenta un individuo para actualizar y desarrollar todas sus potencialidades de la forma más completa posible, lo que un hombre debe ser y debe ser. Es así que en este estudio se toman en cuenta las áreas siguientes: Creatividad, autoexpresión y libertad al momento de experimentar nuevas ideas y frente a la oportunidad de usar talentos y habilidades.

En lo que respecta a la medida de la satisfacción laboral, para la presente investigación se asumió dos dimensiones las cuales son: La satisfacción laboral intrínseca la cual está vinculada a factores relacionados con la tarea en si misma (dificultad de la tarea, interés, autonomía, posibilidad de seguir aprendiendo dentro del grupo), (Pérez, Fidalgo, 1995) y la Satisfacción Laboral Extrínseca la misma que tiene un origen en fuentes que son externas al

trabajador, y que se relacionan al contexto en el que se desarrolla la labor o tarea, asimismo tienen que ver en ella aspectos como son las relaciones entre compañeros y con los superiores, salario, reconocimiento, compensación, seguridad entre otros, (Pérez-Bilbao, Fidalgo, 1995).

Teoría motivador-higiene

Frederick Herzberg en su teoría de la motivación y la higiene sugirió que la satisfacción laboral y la insatisfacción no son en realidad dos extremos opuestos del mismo continuo, sino que prácticamente

Ambos analizados son dos conceptos absolutamente separados y no relacionados.

Los que satisfacen o motivan incluyen pago, beneficios, recompensas, reconocimiento, logros, etc.

Considerando que los factores de higiene o los disconformes incluyen condiciones de trabajo, políticas de la compañía,

Estructura, comunicación, seguridad laboral, etc.

Tanto los factores motivacionales como los de higiene se consideran independientes porque existe una gran probabilidad de que un empleado no esté satisfecho ni insatisfecho.

Esta teoría nos explica cómo un empleado se siente insatisfecho si los factores de higiene son bajos, pero al mismo tiempo si estos factores son altos, significa que el empleado no está insatisfecho. La satisfacción o insatisfacción de un empleado depende en gran medida de los motivadores.

Puede haber ciertas circunstancias en las que un empleado pueda tener una sensación mixta de estar satisfecho e insatisfecho al mismo tiempo o no estar satisfecho ni insatisfecho.

Teoría de la expectativa de valencia de Vroom

Victor H. Vroom, en su teoría de la esperanza de valencia, proporciona una explicación sistemática sobre la motivación en el lugar de trabajo. Según él, la motivación depende de la expectativa de un individuo sobre un acto a seguir por un resultado dado y el atractivo que un individuo tiene hacia ese resultado.

En términos más simples, una persona se motiva a trabajar cuando está consciente del hecho de que su desempeño conduzca a mejores evaluaciones y sus metas personales se logrará en forma de recompensas.

Los tres componentes de la teoría de la expectativa son:

Expectativa: $E \rightarrow P$. Esto también se conoce como relación de esfuerzo y desempeño. Aquí, el empleado cree que sus esfuerzos lo conducirán hacia el logro de los objetivos de desempeño (P) deseados.

Instrumentalidad: $P \rightarrow R$. Esto también se conoce como relación de rendimiento y recompensa. Aquí, el empleado cree que obtendrá una recompensa (R) si se cumple la expectativa de rendimiento (P).

Valencia: Esto se conoce como recompensas y relación objetivo personal. Aquí, el empleado evalúa si la recompensa y el valor de la recompensa son atractivos para él o no.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

La satisfacción de los empleados significa literalmente lo felices que están los empleados con sus trabajos y su nivel de compromiso con la organización. Si está presente en la organización, los empleados difícilmente desearán cambiar de trabajo y también motivarán a los demás empleados para un mejor desempeño laboral.

Las mejores condiciones de trabajo hacen que el empleado se sienta cómodo y feliz. De lo contrario, el empleado no contribuye a esta asignación de personas responsables de la limpieza de oficinas, cajones / armarios adecuados para guardar documentos y otras cosas importantes, tener dispositivos resistentes al fuego, etc. Tratar a los empleados con el mayor cuidado y respeto puede dar resultados maravillosos.

Dar beneficios apropiados a los empleados también motiva a los empleados y evita las políticas de oficina desagradables. Los empleados bien pagados con designaciones adecuadas, roles y responsabilidades son siempre apreciables. Tan pronto como el empleado se da cuenta de que está mal pagado, comienza a asegurarse de que los incentivos y los beneficios monetarios sean directamente proporcionales a los esfuerzos de los empleados.

Dando salarios a tiempo, reconociendo su arduo trabajo, otorgándoles el crédito adecuado, apreciándolos por un trabajo extraordinario, asignando

responsabilidades y oportunidades adicionales para manejar equipos, confiar en ellos, guiarlos y tener la seguridad del desempeño.

El empleador no debe esperar una persona con cinco años de experiencia, desempeñándose como una tarea de nivel de entrada. Caminatas, beneficios y promociones son los derechos de un empleado eficiente. Dar tareas desafiantes a los empleados y ser transparente con ellos, debe ser la regla del pulgar de un sentido de responsabilidad hacia la organización si se encuentra como una parte indispensable de la organización, si se le otorga el espacio y la libertad adecuados, si tiene autonomía para tomar decisiones.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Cuál es nivel de relación entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018?
- b) ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018?
- c) ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación se justifica desde el punto de vista teórico en función de la necesidad que se tienen de establecer vínculos entre variables en el ámbito de la gestión del talento humano como son el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, en función de la importancia que hoy en día tienen los docentes en particular en el éxito de las políticas educativas conducentes a lograr mejores de niveles de calidad en educación.

Metodológicamente la investigación se justifica por la necesidad de valorar instrumentos que permitan recoger información relevante a variables relacionadas con el talento humano, variables que por ser abstractas como son la satisfacción laboral o el compromiso organizacional suponen dificultades que

es necesario superar y valorar, para el desarrollo de las investigaciones en el tema.

Desde el punto de vista práctico la investigación se justifica por la necesidad de contar con información que permita desarrollar o implementar programas o talleres que refuercen las variables estudiadas.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.
- b) Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018
- c) Existe relación directa y significativa entre el compromiso de Continuidad y la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar el grado de relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.
- b) Determinar el grado de relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.

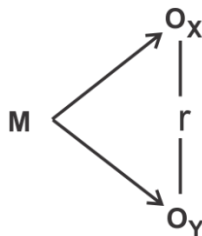
- c) Determinar el grado de relación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La investigación se desarrolló en el marco de un enfoque cuantitativo, siguiendo un diseño observacional, es decir un diseño en el que no se realiza tratamiento de variables, siendo el diseño descriptivo correlacional. De acuerdo con Bernal (2010) el diseño descriptivo correlacional, busca encontrar la covariación entre dos o más variables, y ello se expresa mediante el coeficiente de correlación, en nuestro caso se busca indagar si la variable de estudio presenta una variación conjunta.

El diagrama de este estudio será el siguiente:



Donde:

M: Muestra de estudio

Ox: Compromiso Organizacional

Oy: Satisfacción Laboral.

r: Relación entre las variables de estudio

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1: Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es entendido como la intensidad o grado en que las metas y valores que tienen los trabajadores concuerdan con los de la

organización en la que trabajan, lo cual hace o propicia que ellos se comprometan con dicha organización, (Uribe, 2015).

De acuerdo con Uribe (2015) las dimensiones para estas variables son: Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad.

Variable de estudio 1: Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral se entiende como la agrupación o conjunto de sentimientos y percepciones que los trabajadores experimentan en relación al trabajo que realizan y diferentes aspectos del mismo, (Pérez y Fidalgo, 1995).

De acuerdo con Pérez y Fidalgo (1995) las dimensiones para estas variables son: La satisfacción laboral intrínseca y la satisfacción laboral extrínseca.

2.2.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Compromiso Organizacional	Valoración obtenida para el compromiso organizacion al el cual se da a partir de la aplicación de la escala de Compromiso Organizacion al de Allen y Meyer	Compromiso Afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Apego emocional • Involucramiento en la problemática de la institución • Orgullo de pertenencia a la institución 	Escala Ordinal
		Compromiso Normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso moral con la institución • Reciprocidad con la institución 	
		Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de trabajo en la institución • Opciones laborales • Evaluación de permanencia 	
Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción Laboral	Valoración obtenida para el Cuestionario Minnesota de Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral Intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de habilidades • Sentimiento de realización profesional o logro laboral • Desarrollo de la autoridad en el trabajo • Independencia en la labor realizada • Ejercicio laboral en concordancia a los valores morales • Estabilidad laboral 	Escala Ordinal
		Satisfacción Laboral Extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad laboral • Políticas de la organización • Compensación laboral • Reconocimiento de la labor realizada • Supervisión laboral 	

2.3. Población y muestra

La población para la presente investigación estará constituida por los docentes de la Institución de Educación Básica Regular La Salle de Urubamba, en número de 30 docentes.

La muestra de estudio estará conformada por el total de la población, siendo por tanto la muestra censal.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta.

Los datos se recolectaron haciendo uso de dos instrumentos, siendo el primero de ellos la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer que consta de 25 ítems y el Cuestionario Minnesota de Satisfacción Laboral que consta de 25 ítems.

2.4.2. Validez y confiabilidad

Para la validez de los instrumentos se usó el criterio de los jueces expertos, no obstante que los instrumentos fueron validados por sus creadores.

La confiabilidad entendida como el grado de estabilidad que presenta la medida de los instrumentos en el tiempo, fue realizada haciendo uso del coeficiente de fiabilidad de Alfa de Cronbach, cuya interpretación se realiza con la ayuda de la siguiente tabla:

TABLA 1 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

El análisis de confiabilidad, es decir el cálculo del coeficiente de fiabilidad se realizó con la ayuda del software estadístico SPSS 24

TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso Afectivo	0,834	10
Compromiso Normativo	0,736	07
Compromiso de Continuidad	0,811	08
Compromiso Organizacional	0,842	25

FUENTE: Elaboración propia

FUENTE: Elaboración propia

Los resultados de la tabla anterior muestran que el instrumento utilizado para medir la variable Compromiso Organizacional presenta una alta fiabilidad.

TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Satisfacción Laboral Intrínseca	0,850	16
Satisfacción Laboral Extrínseca	0,901	09
Satisfacción Laboral	0,865	25

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se aprecia que el valor encontrado para el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach asume un valor que indica que el instrumento usado para recolectar los datos referidos a la Satisfacción laboral es alto.

2.5. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron analizados haciendo uso de la técnicas y recursos propios de la estadística descriptiva e inferencial, los datos se dispusieron en una base de datos haciendo uso del software Excel 2016, los mismos que se exportaron al programa estadístico SPSS 24, en el cual se generaron las tablas y gráficos correspondientes, asimismo se realizaron las pruebas de hipótesis tanto la independencia estadística, Chi cuadrado de Pearson, como para el análisis de correlación Rho de Spearman.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

La calificación de las variables involucradas en la presente investigación se realizó teniendo en cuenta los criterios que se presentan en los Tablas siguientes:

TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Compromiso Afectivo	10-23	BAJO
	24-37	MEDIO
	38-50	ALTO
D2: Compromiso Normativo	7-16	BAJO
	17-26	MEDIO
	27-35	ALTO
D3: Compromiso de Continuidad	8-18	BAJO
	19-29	MEDIO
	30-40	ALTO
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	25-58	BAJO
	59-92	MEDIO
	93-125	ALTO

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Satisfacción Laboral Intrínseca	16-37	BAJA
	38-59	MEDIA
	60-80	ALTA
D2: Satisfacción Laboral Extrínseca	9-21	BAJA
	22-33	MEDIA
	34-45	ALTA
SATISFACCIÓN LABORAL	25-58	BAJA
	59-92	MEDIA
	93-125	ALTA

3.2. Resultados descriptivos por variables.

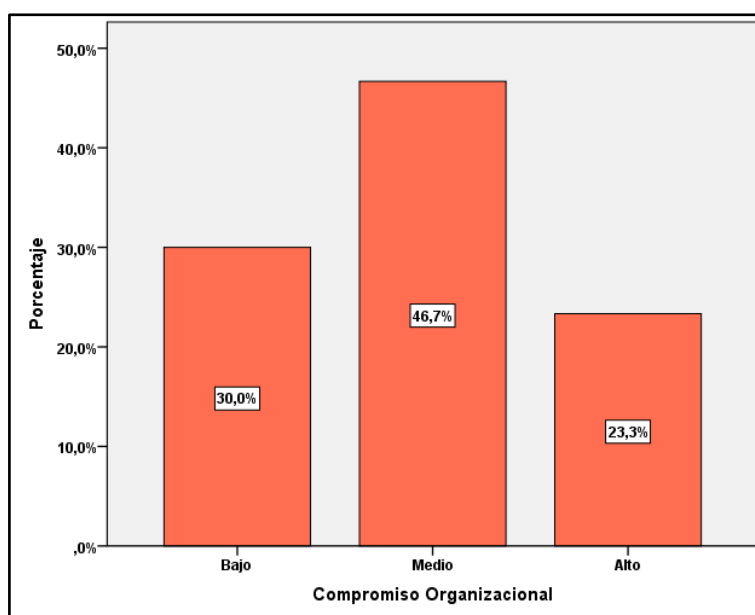
3.1.1. Resultados para Compromiso organizacional

TABLA 6 COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	30,0
MEDIO	14	46,7
ALTO	7	23,3
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 COMPROMISO ORGANIZACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Compromiso organizacional, los mismos que ponen en evidencia que un porcentaje mayoritario de los encuestados manifiesta tener un compromiso medio, en tanto que el 23,3% de ellos presentan un compromiso alto, resultados que muestran las deficiencias que se presentan en la institución y son un reflejo de lo que ocurre en el sector educación en el Perú en el que es difícil, por el contexto educativo don deficiencias y carencias en el que nos

encontramos, que los docentes puedan asumir compromisos altos para con su institución.

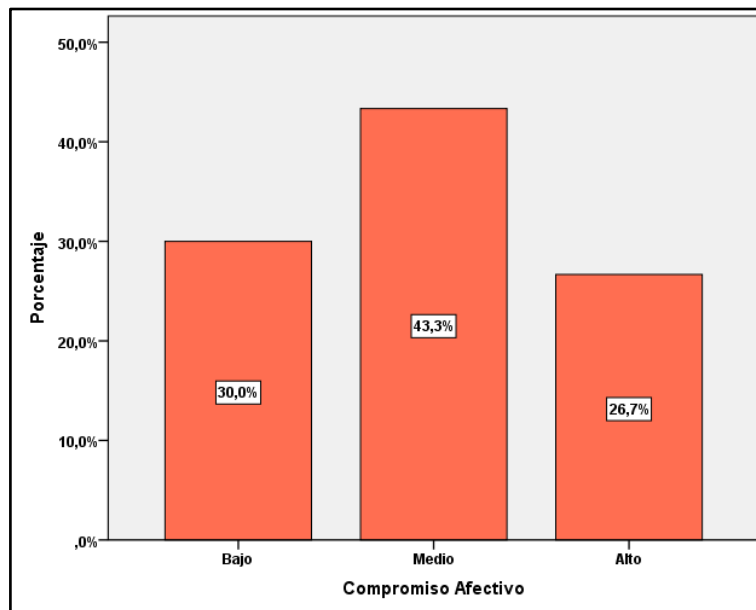
3.1.2. Resultados para dimensiones de Compromiso organizacional

TABLA 7 COMPROMISO AFECTIVO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	9	30,0
MEDIO	13	43,3
ALTO	8	26,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 COMPROMISO AFECTIVO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

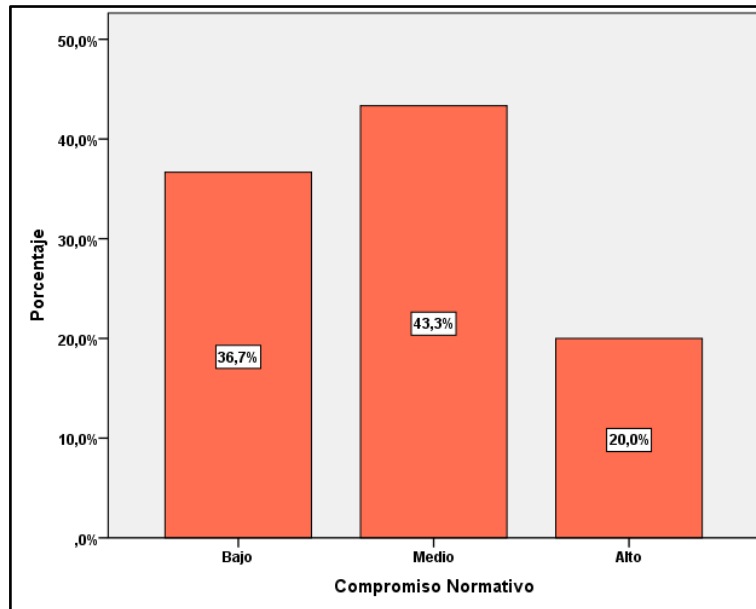
Para la dimensión compromiso afectivo los resultados muestran que el mayor porcentaje de docentes encuestados considera que existe un compromiso afectivo medio, llegando al 43,3%, en tanto el 26,7% tiene un compromiso afectivo alto, lo cual se da en función de los años de servicio que muchos de los docentes tienen de permanencia en la institución y que hace que existe un fuerte apego hacia el grupo de trabajo y hacia la institución.

TABLA 8 COMPROMISO NORMATIVO

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	11	36,7
MEDIO	13	43,3
ALTO	6	20,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 COMPROMISO NORMATIVO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

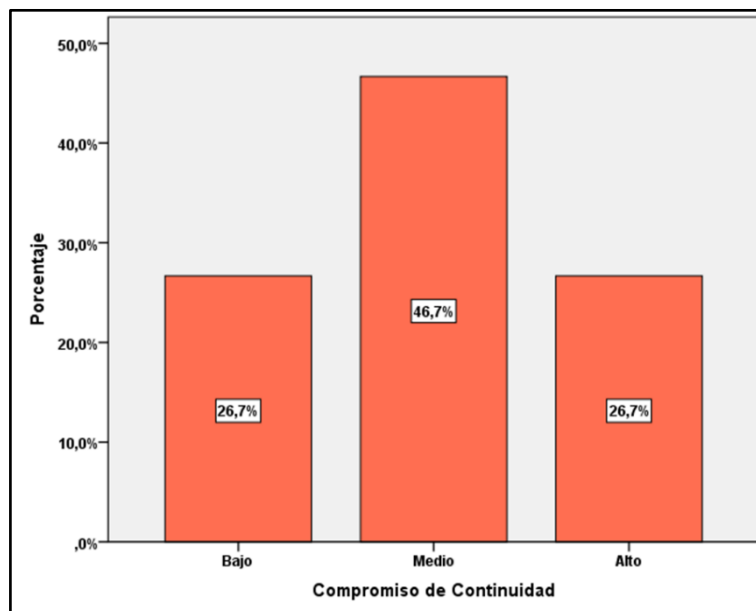
En lo que respecta a la dimensión Compromiso normativo, los resultados muestran que un porcentaje importante presenta un bajo compromiso normativo, el 36,7%, mientras que el 43,3% tiene un compromiso medio y esto se da porque existen muchas normas que en la institución no se toman en cuenta, en especial las referidas a las condiciones laborales de los trabajadores, y que hacen que exista un cierto grado de descontento y un bajo compromiso al respecto.

TABLA 9 COMPROMISO DE CONTINUIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
BAJO	8	26,7
MEDIO	14	46,7
ALTO	8	26,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 COMPROMISO DE CONTINUIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

El compromiso de continuidad presenta resultados compartidos respecto de las categorías de bajo y alto en las que se obtuvieron porcentajes de 26,7%, mientras que en la categoría de medio se obtuvo el 46,7%, lo que indica que existe un segmento de docentes que muestra un grado de indecisión respecto de permanecer en la institución y ello se da básicamente por las condiciones laboral que se presentan en la institución en las que las posibilidades de desarrollo profesional son limitadas.

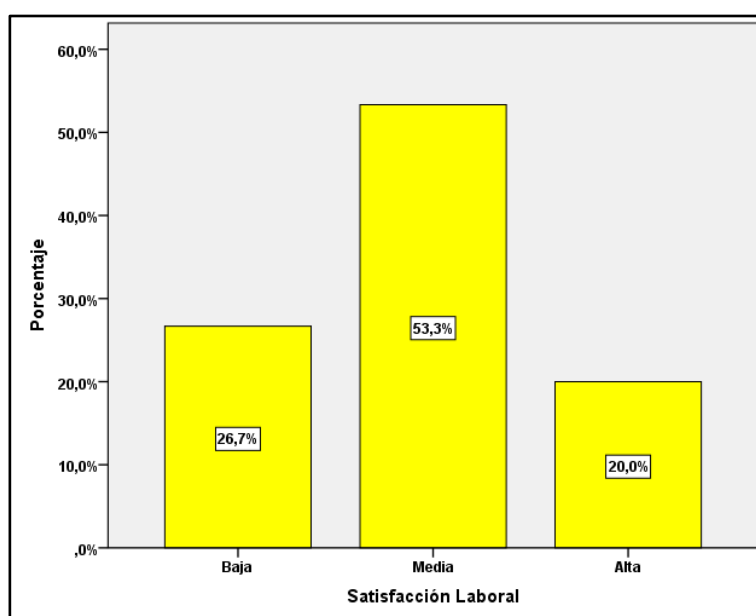
3.1.3. Resultados para Satisfacción Laboral

TABLA 10 SATISFACCIÓN LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	8	26,7
MEDIA	16	53,3
ALTA	6	20,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 SATISFACCIÓN LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Satisfacción Laboral, los cuales muestran que existe un porcentaje mayoritario de docente que alcanza una satisfacción media, el 53,3%, mientras que el 20,0% de los docentes alcanzan una satisfacción alta, lo cual pone de manifiesto que en especial aspectos remunerativos desalientan a los docentes y también la falta de incentivos a la labor destacada, el cambio constante de normas y leyes vinculadas con la política educativa y laboral, juegan un papel importante también al respecto.

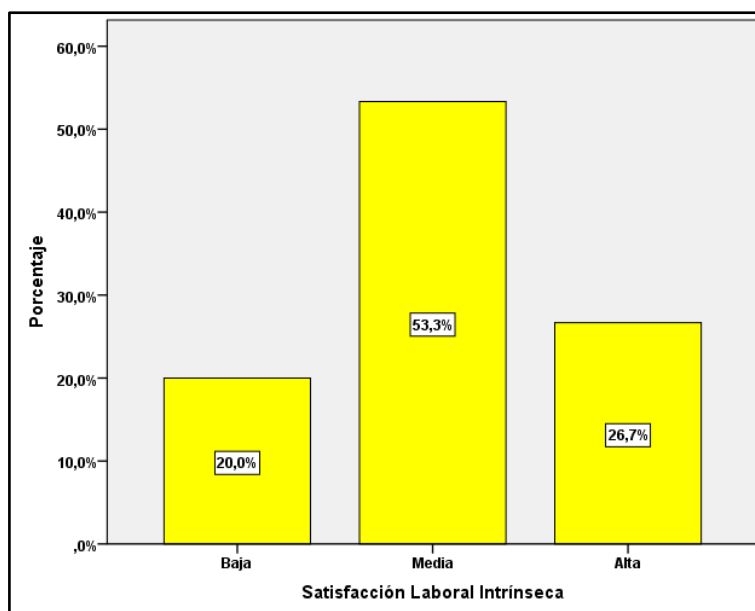
3.1.4. Resultados para dimensiones de Satisfacción Laboral

TABLA 11 SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	20,0
MEDIA	16	53,3
ALTA	8	26,7
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

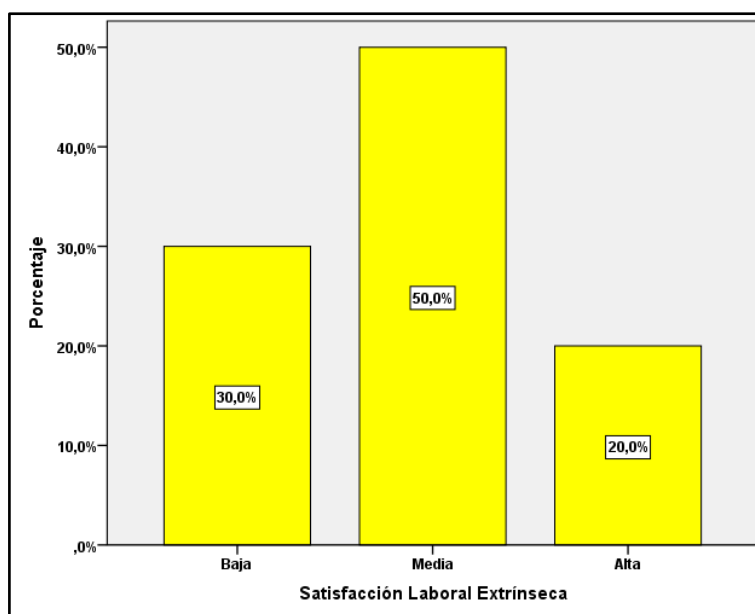
La satisfacción laboral intrínseca como dimensión de la satisfacción laboral, involucra aspectos relacionados con la tarea que realiza la persona, como son el gusto por lo que se hace, la posibilidad de desarrollar profesionalmente en la misma y de aprender más acerca de su profesión, situaciones que se dan en un 26,7% en la muestra de estudio, pues la institución educativa motivo del presente estudio tiene un prestigio ganado en la región, sin embargo, al ser por convenio, presenta también dificultades referidas a la poca posibilidad de mejorar o de desarrollar una carrera pública.

TABLA 12 SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	9	30,0
MEDIA	15	50,0
ALTA	6	20,0
Total	30	100,0

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En cuanto a la satisfacción laboral externa se tiene que el 50,0% de los trabajadores presenta una satisfacción media y el 30,0% una baja satisfacción laboral extrínseca o externa, y ello se da porque muchos de los docentes por no decir la gran mayoría presentan la condición laboral de contratados, lo cual no permite acceder a una carrera magisterial, la cual podría proveerles de ingresos adicionales superiores a lo que actualmente perciben, asimismo se carece de programas que logren incentivar el trabajo destacado de los docentes que la laboran en la institución o algún aliciente que haga que trabajar en dicha institución sea más atractivo.

3.2. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral

3.2.1. Prueba de hipótesis

En cuanto a la prueba de hipótesis, se procederá a continuación a realizar una prueba de independencia y un análisis de correlación entre las variables de estudio.

TABLA 13 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,089	4	,000
Razón de verosimilitud	28,410	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,561	1	,000
N de casos válidos	30		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral son independientes estadísticamente Ha: Las variables Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 30,089$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral no son independientes estadísticamente

TABLA 14 PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,801	,079	7,080	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral no están correlacionadas
	Ha: Las variables Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Compromiso organizacional y Satisfacción Laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,801.

3.2.2. Prueba de Sub hipótesis

3.2.2.1. Correlación entre Compromiso afectivo y Satisfacción Laboral

TABLA 15 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN COMPROMISO AFECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,780	,081	6,603	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Compromiso afectivo y la variable Satisfacción Laboral no están correlacionadas
	Ha: La dimensión Compromiso afectivo y la variable Satisfacción Laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Compromiso afectivo y Satisfacción Laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,780

a) Correlación entre Compromiso afectivo y Satisfacción laboral intrínseca

TABLA 16 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES COMPROMISO AFECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,786	,078	6,725	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Compromiso afectivo y Satisfacción laboral intrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Compromiso afectivo y Satisfacción laboral intrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Compromiso afectivo y Satisfacción laboral intrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,786

b) Correlación entre Compromiso afectivo y Satisfacción laboral extrínseca

TABLA 17 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES COMPROMISO AFECTIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,746	,133	5,927	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Compromiso afectivo y Satisfacción laboral extrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Compromiso afectivo y Satisfacción laboral extrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Compromiso afectivo y Satisfacción laboral extrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,746

3.2.2.2. Correlación entre Compromiso normativo y Satisfacción Laboral

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN COMPROMISO NORMATIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,714	,090	5,394	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Compromiso normativo y la variable Satisfacción Laboral no están correlacionadas Ha: La dimensión Compromiso normativo y la variable Satisfacción Laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Compromiso normativo y Satisfacción Laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,714

a) Correlación entre Compromiso normativo y Satisfacción laboral intrínseca

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES COMPROMISO NORMATIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,759	,070	6,175	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Compromiso normativo y Satisfacción laboral intrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Compromiso normativo y Satisfacción laboral intrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Compromiso normativo y Satisfacción laboral intrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,759

b) Correlación entre Compromiso normativo y Satisfacción laboral extrínseca

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES COMPROMISO NORMATIVO Y SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,617	,146	4,147	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Compromiso normativo y Satisfacción laboral extrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Compromiso normativo y Satisfacción laboral extrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Compromiso normativo y Satisfacción laboral extrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,617

3.2.2.3. Correlación entre Compromiso de continuidad y Satisfacción Laboral

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN COMPROMISO DE CONTINUIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,808	,078	7,266	,000 ^c
N de casos válidos		72			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Compromiso de continuidad y la variable Satisfacción Laboral no están correlacionadas Ha: La dimensión Compromiso de continuidad y la variable Satisfacción Laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Compromiso de continuidad y Satisfacción Laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,808

a) Correlación entre Compromiso de continuidad y Satisfacción laboral intrínseca

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES COMPROMISO DE CONTINUIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,739	,089	5,797	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Compromiso de continuidad y Satisfacción laboral intrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Compromiso de continuidad y Satisfacción laboral intrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Compromiso de continuidad y Satisfacción laboral intrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,739

b) Correlación entre Compromiso de continuidad y Satisfacción laboral extrínseca

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES COMPROMISO DE CONTINUIDAD Y SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	,656	,140	4,594	,000 ^c
N de casos válidos		30			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Compromiso de continuidad y Satisfacción laboral extrínseca no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Compromiso de continuidad y Satisfacción laboral extrínseca están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Compromiso de continuidad y Satisfacción laboral extrínseca están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,656

IV. DISCUSIÓN

En el presente capítulo se realiza el análisis de los resultados obtenidos para el presente estudio, a la luz del marco teórico desarrollado en el mismo y de los antecedentes relacionados con el tema.

El objetivo de la presente investigación está dirigido a establecer el grado de relación que se presenta entre las variables Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral, lo cual se pudo comprobar a partir de la ejecución de la investigación en la que se obtuvieron datos y una vez realizado el análisis de los mismos, los resultados mostraron que en efecto existe tal relación, la misma que se establece a partir de la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson que muestra que las variables en estudio guardan relación entre sí, es decir dichas variables no son independientes, asimismo el estudio de la correlación entre las mismas muestra que variaciones en una de las variables están asociadas a variaciones en la otra variables, es decir ambas variables covarían.

El grado de covariación es expresado mediante el coeficiente de correlación de Spearman, que para nuestro caso presenta un valor de 0,801, lo cual implica que existe un nivel o intensidad de correlación alto, por ende, cuando la variable compromiso organizacional se incremente, o disminuya la variable Satisfacción Laboral también sufrirá un incremento o disminución respectivamente.

Al respecto los trabajos de Díaz y Quijada (2005) muestran que las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional presentan correlación moderada, es así que la gestión de recursos humanos o lo que hoy en día se conoce como gestión del talento humano debe estar presente en todas las organizaciones y en particular en la educativas, en las que el capital humano se convierte en un activo invaluable y de debe por lo tanto procurar realizar acciones que conduzcan a establecer un ambiente laboral agradable y programas de incentivos por los trabajadores en este sector, incentivos interno y externos, que no necesariamente tengan que pasar por el rubro económico, como lo muestra Rivera (2010) quien establece que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

Respecto al compromiso laboral los resultados ponen en evidencia que un porcentaje mayoritario de los encuestados manifiesta tener un compromiso medio, en tanto que el 23,3% de ellos presentan un compromiso alto, resultados que muestran las deficiencias que se presentan en la institución y son un reflejo de lo que ocurre en el sector educación en el Perú en el que es difícil, por el contexto educativo con deficiencias y carencias en el que nos encontramos, que los docentes puedan asumir compromisos altos para con su institución.

En lo que se refiere a la satisfacción laboral existe un porcentaje mayoritario de docente que alcanza una satisfacción media, el 53,3%, mientras que el 20,0% de los docentes alcanzan una satisfacción alta, lo cual pone de manifiesto que en especial aspectos remunerativos desalientan a los docentes y también la falta de incentivos a la labor destacada, el cambio constante de normas y leyes vinculadas con la política educativa y laboral, juegan un papel importante también al respecto.

Finalmente tenemos que los resultados pusieron en evidencia que la relación entre las variables Compromiso organizacional y satisfacción laboral, trasciende hasta el nivel de las dimensiones tal es así que las dimensiones de la variable compromiso organizacional presentan correlación alta con la variable satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

Primera: Los resultados de la presente investigación permiten concluir que las variables Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral guardan relación entre sí, relación que es expresada mediante el coeficiente de correlación de Rho de Spearman el mismo que asume el valor de 0,801, que indica que la correlación es alta y directa, lo cual implica que cuanto mejor se dé la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba mejor ha de ser el Compromiso Organizacional.

Segunda: Se concluye que la dimensión Compromiso Afectivo de la variable compromiso laboral se relaciona de manera directa y significativa con la variable Satisfacción Laboral, relación que se establece a partir del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que toma el valor de 0,780 que expresa un nivel alto de correlación entre las mismas.

Tercera: Se concluye que la dimensión Compromiso Normativo de la variable compromiso laboral se relaciona de manera directa y significativa con la variable Satisfacción Laboral, relación que se establece a partir del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que toma el valor de 0,714 que expresa un nivel alto de correlación entre las mismas.

Cuarta: Se concluye que la dimensión Compromiso de Continuidad de la variable compromiso laboral se relaciona de manera directa y significativa con la variable Satisfacción Laboral, relación que se establece a partir del coeficiente de correlación de Spearman, el mismo que toma el valor de 0,808 que expresa un nivel alto de correlación entre las mismas.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda al director de la Institución Educativa La Salle de Urubamba desarrollar actividades que permitan mejorar la satisfacción laboral de docentes y trabajadores en general, con el fin de lograr un mayor compromiso de los mismos para con la institución.

Segunda: Se recomienda a los directivos de la Institución Educativa La Salle de Urubamba establecer un programa de incentivos no monetario, que valore el trabajo destacado de docentes y trabajadores en la institución educativa con el propósito de lograr mejores niveles de satisfacción laboral.

Tercera: Se recomienda al director de la Institución Educativa La Salle de Urubamba desarrollar jornadas de capacitación respecto a las normas que rigen el trabajo en las instituciones educativas de tal manera que los docentes y trabajadores logren un mayor compromiso normativo, para su institución y desarrollen sus actividades de la mejor manera posible.

Cuarta: Se recomienda a los docentes de la Institución Educativa La Salle de Urubamba contribuir con la consolidación de un clima de fraternidad entre los trabajadores de la Institución que brinde un aliciente, que si bien no es económico, contribuye a reforzar los lazos del trabajador con la Institución.

VII. REFERENCIAS

- Anttila, E. (2014). Components of organizational commitment. University of Tampere, Tampere.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviour*, 49, 252-276
- Bagraim, J.J. & Hayes, L. (1999). The dimensionality of organizational commitment amongst South African actuaries. *Contemporary Research*, 8(2), 21-39.
- Bakker, A., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of occupational and organizational Psychology*, 198-206.
- Bayona, C., Goñi, S., & Madorrán, C. (1995). *Compromiso Organizacional: Implicaciones para la gestión estratégica de los recursos humanos*. Universidad Pública de Navarra.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc Graw Hill.
- Diaz, Y y Quijada, A. (2005). *Relación entre Satisfacción laboral y compromiso organizacional*. Tesis presentada a la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa Psicología Social
- Davis, K., & Newstrom, J. (1991). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos*. México: Pearson.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Informe de tesis a la Escuelas de Posgrado de Economía y Negocios de la Universidad de Chile.
- Gómez, D. (2011) *Compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral con los empleados SLP en la Universidad Autónoma de San Luis de*

Potosí, México. Informe de tesis de grado de maestro en Administración Pública

- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Katz, D., & Kahn, R. (1995). *Psicología social de las organizaciones*. México: Trillas.. Organizational commitment and job performance in the U.S. Labor Force. *Research in the Sociology of Work*, 5, 235-257.
- Kumar, R. (2011). *Research Methodology a Step by step guide for beginners*. London: SAGE.
- McDonald, D.J. & Makin, P.J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organizational Development Journal*, 21, 84-91
- Mastretta. (2015). *Psicología del trabajo en la organización*. México: Limusa.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resources Management Review*, 81-89.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Sage.
- meyer, J. P., & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11, 299-326
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Pirámide.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1997). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 224-247.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 492-499.

Rivera (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Investigación presentada a la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica del Perú para obtener el grado de Magister.

Uribe, J. (2015). *Clima y ambiente organizacional*. México: Manual Moderno.

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización. La conducta humana en las organizaciones*. Barcelona: Herder.

Zangaro, G.A. (2001). Organizational commitment: A concept analysis. *Nursing Forum*, 36(2), 14-22

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA SALLE DE URUBAMBA, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es nivel de relación entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018?	Determinar el nivel de relación entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.	Existe relación directa y significativa entre el Compromiso organizacional y la Satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.	Variable 1 Compromiso organizacional Variable 2 Satisfacción laboral	Tipo de investigación: Investigación Básica Diseño de la investigación: Descriptivo correlacional. Población: Docentes de institución educativa La Salle de Urubamba en número de 30. Muestra: Selección: Muestreo no probabilístico e intencionado. Tamaño: 30 docentes
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a) ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018? b) ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018? c) ¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018?	a) Determinar el grado de relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018. b) Determinar el grado de relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018. c) Determinar el grado de relación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.	a) Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018. b) Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018 c) Existe relación directa y significativa entre el compromiso de Continuidad y la satisfacción laboral de los trabajadores en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.	Variable 1 <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso Afectivo • Compromiso Normativo • Compromiso de Continuidad Variable 2 <ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción Laboral Intrínseca • Satisfacción Laboral Extrínseca 	Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario sobre Compromiso organizacional, cuestionario sobre Satisfacción Laboral Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de SPSS 24. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis

ANEXO 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA SALLE DE URUBAMBA, 2018

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p align="center">COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p> <p>Grado en el cual los valores y metas de los trabajadores son congruentes con los de la organización donde trabajan, lo cual propicia que ellos se comprometan con la organización, (Uribe, 2015).</p>	<p>COMPROMISO AFECTIVO Orientación y vínculo afectivos, así como grado de identificación del trabajador hacia la organización, sus metas, objetivos y valores, (Uribe, 2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apego emocional • Involucramiento en la problemática de la institución • Orgullo de pertenencia a la institución
	<p>COMPROMISO NORMATIVO Compromiso que tienen los trabajadores hacia su organización por considerar correcto de acuerdo con su moral para continuar sus laborales en una determinada organización derivado de presiones normativas internalizadas con el objeto de contribuir al logro de las metas de la organización, (Uribe, 2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso moral con la institución • Reciprocidad con la institución
	<p>COMPROMISO DE CONTINUIDAD Compromiso que tienen los empleados para permanecer en una organización como resultado del reconocimiento que hace una persona de los costos asociados (pensión, antigüedad, beneficios) que se generarían-perderían al terminar la relación laboral, (Uribe, 2015).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de trabajo en la institución • Opciones laborales • Evaluación de permanencia
<p align="center">SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Conjunto de percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo. (Pérez, Fidalgo, 1995)</p>	<p>SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA Satisfacción laboral originada por factores relacionados con la tarea en sí (variedad, dificultad, interés, autonomía, posibilidad de aprender entre otros), (Pérez, Fidalgo, 1995).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de habilidades • Sentimiento de realización profesional o logro laboral • Desarrollo de la autoridad en el trabajo • Independencia en la labor realizada • Ejercicio laboral en concordancia a los valores morales • Estabilidad laboral
	<p>SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA Satisfacción laboral que tiene su origen en fuentes externas al trabajador, relacionadas al contexto o ambiente en el que la tarea se desarrolla (relaciones con los superiores y con los compañeros, salario, horas de trabajo, seguridad, reconocimiento, entre otros), (Pérez-Bilbao, Fidalgo, 1995).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Oportunidad laboral • Políticas de la organización • Compensación laboral • Reconocimiento de la labor realizada • Supervisión laboral

ANEXO 03

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

TÍTULO: COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA SALLE DE URUBAMBA, 2018

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
COMPROMISO AFECTIVO	Apego emocional	40%	10	1. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad 2. Esta institución tiene un gran significado personal para mí 3. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo 4. Me identifico con los objetivos de mi organización	En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) De acuerdo (4) En total acuerdo (5)
	Involucramiento en la problemática de la institución			5. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas 6. Siento que mi institución es mi segundo hogar	
	Orgullo de pertenencia a la institución			7. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución 8. Me siento como parte de una familia en esta institución 9. Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella 10. Me siento orgulloso(a) de ser parte de esta institución	
COMPROMISO NORMATIVO	Compromiso moral con la institución	28%	07	11. Una de las principales razones por las que continuó trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella 12. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución. 13. Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado	En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) De acuerdo (4) En total acuerdo (5)
	Reciprocidad con la institución			14. Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente 15. La institución donde trabajo merece mi lealtad 16. Mi institución ha dado muchas satisfacciones 17. Creo que le debo mucho a esta institución	
COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Necesidad de trabajo en la institución	32%	08	18. Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo 19. Es difícil pensar en trasladarme a otra institución 20. No veo motivos por los cuales tendría que trasladarme de mi institución	En total desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3) De acuerdo (4) En total acuerdo (5)
	Opciones laborales			21. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución 22. Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo	

	Evaluación de permanencia			23. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí 24. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución 25. Tengo muchos planes laborales en mi institución	
TOTALES		100%	25		

VARIABLE: SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL INTRÍNSECA	Uso de habilidades	67%	16	1. La oportunidad de hacer uso de mis habilidades y destrezas 2. Ser capaz de mantenerme ocupado todo el tiempo 3. Perfeccionar mis habilidades	Muy insatisfecho (1) Insatisfecho (2) Ni satisfecho, ni insatisfecho (3) Satisfecho (4) Muy satisfecho (5)
	Sentimiento de realización profesional o logro laboral			4. El sentimiento de logro que obtengo del trabajo 5. La oportunidad para ser "alguien" en la sociedad 6. El sentimiento de pertenencia a una organización	
	Desarrollo de la autoridad en el trabajo			7. La oportunidad de decirle a las personas que hacer 8. La oportunidad para hacer cosas para los compañeros de trabajo	
	Independencia en la labor realizada			9. La oportunidad de probar mis propios métodos para hacer el trabajo 10. La oportunidad para desempeñarme solo en el trabajo 11. La oportunidad para hacer cosas diferentes en algunas ocasiones 12. La libertad para usar mi propio juicio	
	Ejercicio laboral en concordancia a los valores morales			13. Ser capaz de hacer cosas que no van en contra de mi conciencia 14. Trabajar sin ninguna coacción 15. Se respeta la forma en la que pienso	
	Estabilidad laboral			16. La forma en que mi trabajo proporciona un empleo estable	
SATISFACCIÓN LABORAL EXTRÍNSECA	Oportunidad laboral	33%	09	17. La oportunidad de avanzar en este trabajo 18. La oportunidad de capacitarme en este trabajo	Muy insatisfecho (1) Insatisfecho (2) Ni satisfecho, ni insatisfecho (3) Satisfecho (4) Muy satisfecho (5)
	Políticas de la organización			19. La forma en la que las políticas de la institución son puestas en práctica 20. La forma en que se evalúan políticas que no funcionen adecuadamente	
	Compensación laboral			21. Mi salario y la cantidad de trabajo que yo hago	
	Reconocimiento de la labor realizada			22. El reconocimiento que tengo por hacer un buen trabajo	
	Supervisión laboral			23. La forma en que mi supervisor coordina el trabajo del personal a su cargo 24. La utilidad que tiene la supervisión en la mejora de posibles deficiencias 25. La capacidad de mi supervisor en la toma de decisiones	
TOTALES		100%	25		

ANEXO 04
INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan una serie de afirmaciones relacionadas con su organización o centro de trabajo. Lea atentamente cada una de las aseveraciones y siguiendo sus propios sentimientos acerca de la institución para la que trabaja, exprese por favor su grado de acuerdo o desacuerdo. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE VALORACIÓN	VALORACION
En total desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	3
De acuerdo	4
En total acuerdo	5

N°	ESCALA DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
01	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
02	Esta institución tiene un gran significado personal para mí					
03	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la institución donde trabajo					
04	Me identifico con los objetivos de mi organización					
05	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas					
06	Siento que mi institución es mi segundo hogar					
07	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi institución					
08	Me siento como parte de una familia en esta institución					
09	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
10	Me siento orgulloso(a) de ser parte de esta institución					
11	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
12	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi institución.					
13	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución considerando todo lo que me ha dado					
14	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					
15	La institución donde trabajo merece mi lealtad					
16	Mi institución ha dado muchas satisfacciones					
17	Creo que le debo mucho a esta institución					
18	Ahora mismo sería duro para mí dejar la institución donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo					
19	Es difícil pensar en trasladarme a otra institución					
20	No veo motivos por los cuales tendría que trasladarme de mi institución					
21	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					

22	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi institución, es porque fuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo					
23	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
24	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución					
25	Tengo muchos planes laborales en mi institución					

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: El propósito de este cuestionario es recoger información relacionada a cómo usted se siente respecto a su trabajo actual, con cuales aspectos está satisfecho y con cuales aspectos está insatisfecho.

Este cuestionario se diseñó para identificar opiniones relacionadas con el trabajo. Lo que interesa obtener es su reacción a cada aseveración, por lo que no existen respuestas correctas o incorrectas. Responda a cada aseveración, con sinceridad haciendo uso de la siguiente escala.

ESCALA DE VALORACIÓN		VALORACION				
Muy insatisfecho		1				
Insatisfecho		2				
Ni satisfecho, ni insatisfecho		3				
Satisfecho		4				
Muy satisfecho		5				
N°	Satisfacción Laboral	Valoración				
		1	2	3	4	5
01	La oportunidad de hacer uso de mis habilidades y destrezas					
02	Ser capaz de mantenerme ocupado todo el tiempo					
03	Perfeccionar mis habilidades					
04	El sentimiento de logro que obtengo del trabajo					
05	La oportunidad para ser "alguien" en la sociedad					
06	El sentimiento de pertenencia a una organización					
07	La oportunidad de decirle a las personas que hacer					
08	La oportunidad para hacer cosas para los compañeros de trabajo					
09	La oportunidad de probar mis propios métodos para hacer el trabajo					
10	La oportunidad para desempeñarme solo en el trabajo					
11	La oportunidad para hacer cosas diferentes en algunas ocasiones					
12	La libertad para usar mi propio juicio					
13	Ser capaz de hacer cosas que no van en contra de mi conciencia					
14	Trabajar sin ninguna coacción					
15	Se respeta la forma en la que pienso					
16	La forma en que mi trabajo proporciona un empleo estable					
17	La oportunidad de avanzar en este trabajo					
18	La oportunidad de capacitarme en este trabajo					
19	La forma en la que las políticas de la institución son puestas en práctica					
20	La forma en que se evalúan políticas que no funcionen adecuadamente					
21	Mi salario y la cantidad de trabajo que yo hago					
22	El reconocimiento que tengo por hacer un buen trabajo					
23	La forma en que mi supervisor coordina el trabajo del personal a su cargo					
24	La utilidad que tiene la supervisión en la mejora de posibles deficiencias					
25	La capacidad de mi supervisor en la toma de decisiones					

Gracias por su colaboración

Anexo N°05
Constancia de aplicación de instrumentos



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR PEDAGÓGICO PÚBLICO
"LA SALLE"

D.S. 09-84 - ED. R.D. N° 0917-2018-DRE C COD. MOD. 0591909

"AÑO DEL DIÁLOGO Y RECONCILIACIÓN NACIONAL"

"Lasallistas Sin Fronteras"

CONSTANCIA

EL HERMANO DIRECTOR GENERAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA LA SALLE DE URUBAMBA,

DR. SEGUNDO MANUEL MARIN HERRERA

QUIEN SUSCRIBE:

HACE CONSTAR

Que la profesora ROCIO CARDENAS BRAVO, en su condición de estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, ha aplicado en una muestra de la institución La Salle de Urubamba los instrumentos correspondientes a su trabajo de investigación intitulado "**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL SATISFACCIÓN LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA LA SALLE DE URUBAMBA 2018**", durante la primera quincena del mes de noviembre del presente año.

Se expide la presente constancia a petición de la interesada, para los fines que vea por conveniente.

Urubamba 23 de noviembre del 2018



Anexo N° 06 Validación por jueces expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Institución educativa La Salle de Urubamba, 2018

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Investigadora: Br. Cárdenas Bravo, Rocío

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
Forma	11. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	14. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	15. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 95 %

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr.: Melquedes Cusi Huaman H.

DNI: 24484194

Teléfono: 974731992

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018.

Nombre del instrumento: Escala de Compromiso Organizacional

Investigadora: Br. Cárdenas Bravo, Rocío

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems está redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					X
	3. USABILIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	.
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 85%

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. Melquiades Cusi Huaman H.

DNI: 24484194

Teléfono: 974731992

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Institución educativa La Salle de Urubamba, 2018

Nombre del instrumento: Escala de Compromiso Organizacional

Investigadora: Br. Cárdenas Bravo, Rocío

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Contó expresarlo en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80%

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr.:

DNI:

Teléfono:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Institución educativa La Salle de Urubamba, 2018

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Investigadora: Br. Cárdenas Bravo, Rocío

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	14. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	15. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 80%

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma

Mg. o Dr.:

DNI:

Teléfono:

FIGHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la Institución educativa La Salle de Urubamba, 2018

Nombre del instrumento: Cuestionario sobre Satisfacción Laboral

Investigadora: Br. Cárdenas Bravo, Rocio

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	11. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	12. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	13. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				✓	
Contenido	14. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	15. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				✓	
	16. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				✓	
Estructura	17. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				✓	
	18. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	19. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				✓	
	20. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				✓	

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


PROMEDIO: 80%
 Br. Marco Antonio Rivas Lopez
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Mg. o Dr.:

DNI:

Teléfono:

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Título del trabajo de investigación: Compromiso organizacional y la satisfacción laboral en la institución educativa La Salle de Urubamba, 2018

Nombre del instrumento: Escala de Compromiso Organizacional

Investigadora: Br. Cárdenas Bravo, Rocío

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			X		
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


 PROMEDIO: 80%
 Dr. Marco Antonio Rivas
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Mg. o Dr.:

DNI: 23.951.939

Teléfono: 48.477.862

ANEXO 07



Convivencia de la Institución Educativa Lasallista

ANEXO 08

BASE DE DATOS DE LA ESCALA ORGANIZACIONAL DE ALLEN Y MEYER

N°	Compromiso Organizacional																									V1							
	Compromiso Afectivo										Compromiso Normativo							Compromiso de Continuidad								D1		D2		D3		V1	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	P	C	P	C	P	C	P	C
1	3	3	2	3	1	1	1	2	3	4	2	3	4	4	2	3	2	4	4	2	4	4	3	3	23	0	20	1	28	1	71	1	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	28	1	19	1	20	1	67	1	
3	3	2	1	3	3	1	2	2	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	2	1	21	0	14	0	11	0	46	0	
4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	32	1	21	1	31	2	84	1	
5	3	1	3	1	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	3	2	2	3	1	3	1	3	2	3	17	0	13	0	19	1	49	0	
6	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	41	2	29	2	34	2	104	2	
7	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	40	2	29	2	32	2	101	2	
8	3	5	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	38	2	30	2	31	2	99	2
9	4	2	2	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	32	1	20	1	23	1	75	1	
10	4	2	4	2	4	2	1	3	4	3	1	4	2	1	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	29	1	14	0	26	1	69	1	
11	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	2	3	3	2	5	3	3	3	3	4	2	3	5	41	2	23	1	26	1	90	1	
12	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	24	1	15	0	21	1	60	1	
13	3	5	4	4	5	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	5	4	3	5	3	3	4	4	2	33	1	25	1	27	1	85	1	
14	4	4	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	40	2	27	2	30	2	97	2	
15	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	27	1	15	0	13	0	55	0	
16	3	3	5	3	1	4	5	4	4	1	3	3	1	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	33	1	25	1	34	2	92	1	
17	4	5	4	4	4	3	3	4	4	2	3	5	2	4	5	4	2	2	2	3	3	3	3	4	37	1	25	1	23	1	85	1	
18	4	4	3	5	3	5	3	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	40	2	27	2	30	2	97	2	
19	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	14	0	12	0	10	0	36	0	
20	3	3	3	1	1	2	1	3	2	2	2	3	1	3	2	3	1	2	1	1	3	1	3	3	2	21	0	15	0	16	0	52	0
21	3	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	3	2	32	1	21	1	22	1	75	1
22	4	2	2	4	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	2	4	4	32	1	20	1	24	1	76	1
23	2	3	2	2	1	3	3	2	1	2	3	3	2	1	1	3	1	1	2	1	3	1	1	1	21	0	14	0	11	0	46	0	
24	2	4	3	3	4	2	4	3	2	4	4	4	2	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	31	1	22	1	24	1	77	1
25	2	1	3	3	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	3	3	1	2	3	17	0	12	0	17	0	46	0
26	3	4	2	4	3	3	5	5	4	2	4	5	2	5	5	2	2	3	3	4	4	4	3	5	2	35	1	25	1	28	1	88	1
27	3	1	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	3	3	1	1	3	21	0	13	0	17	0	51	0
28	3	3	5	3	5	4	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	4	41	2	29	2	34	2	104	2
29	5	5	3	5	5	5	4	3	4	3	5	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	3	42	2	25	1	29	1	96	2
30	2	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	3	1	20	0	13	0	15	0	48	0

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO MINNESOTA DE SATISFACCION LABORAL

N°	Satisfacción Laboral																										V2					
	Satisfacción Laboral Intrínseca																	Satisfacción Laboral Extrínseca									D1		D2		V2	
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	P	C	P	C	P	C
1	1	3	4	4	2	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	54	1	26	1	80	1	
2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	3	3	4	39	1	19	0	58	0
3	3	1	1	2	1	2	3	1	3	3	1	1	1	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	31	0	18	0	49	0
4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	4	2	4	2	4	3	2	3	52	1	27	1	79	1
5	3	3	1	1	3	2	2	1	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	37	0	22	1	59	1	
6	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	3	69	2	34	2	103	2	
7	4	5	4	3	4	3	3	3	5	3	5	4	4	4	5	3	1	5	1	4	5	1	1	3	1	3	63	2	24	1	87	1
8	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	4	5	4	5	3	4	4	5	5	3	65	2	38	2	103	2
9	3	2	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	4	5	51	1	30	1	81	1
10	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	53	1	30	1	83	1
11	3	5	2	5	3	5	2	2	4	2	3	2	2	3	5	3	3	2	5	2	5	3	5	5	5	2	54	1	34	2	88	1
12	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	4	43	1	23	1	66	1
13	5	2	3	5	4	2	4	4	4	2	2	3	2	3	5	4	2	3	5	2	3	3	5	2	4	2	56	1	29	1	85	1
14	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	3	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	2	57	1	13	0	70	1
15	1	3	2	3	3	1	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	41	1	22	1	63	1
16	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	1	1	5	3	69	2	28	1	97	2	
17	3	3	3	5	5	3	4	4	2	2	4	2	4	5	5	2	5	3	4	3	3	4	5	2	5	2	61	2	31	1	92	1
18	3	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	5	3	5	4	5	5	5	3	5	5	4	3	3	5	5	70	2	38	2	108	2
19	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	24	0	15	0	39	0
20	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	1	3	2	3	1	1	2	2	2	3	2	1	3	1	1	4	35	0	19	0	54	0
21	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	50	1	29	1	79	1
22	2	2	3	3	2	4	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	44	1	26	1	70	1
23	2	1	1	3	3	1	1	1	1	3	3	2	2	1	1	3	1	3	2	1	2	2	3	3	1	2	30	0	19	0	49	0
24	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	45	1	25	1	70	1
25	2	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	3	1	3	2	1	3	1	2	2	29	0	18	0	47	0
26	4	3	2	5	3	2	2	4	4	2	4	3	3	5	2	5	3	4	3	5	4	5	2	2	4	4	56	1	33	1	89	1
27	2	2	3	3	1	1	3	3	2	3	1	3	3	2	3	3	1	2	3	1	1	1	3	3	1	3	39	1	18	0	57	0
28	3	5	5	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	5	3	69	2	34	2	103	2	
29	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	5	5	4	5	4	71	2	38	2	109	2
30	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	1	1	1	3	3	1	1	3	1	1	1	2	38	1	16	0	54	0