

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD
DEL CUSCO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA
COMUNICACIÓN**

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA



**Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral
en el Personal de la Institución Educativa Miguel
Grau Seminario – Cusco**

Tesis presentada por los Bachilleres:

- ALINA CJUIRO ZEGARRA.
- JOSE LUIS ABARCA SOTO.

**Para Optar al título Profesional de Licenciado
en Educación Secundaria Especialidad
Ciencias Naturales.**

Asesor:

DR. LEONARDO CHILE LETONA

**CUSCO – PERÚ
2022**

DEDICATORIA

Esta tesis la dedico:

A mis padres Gabino y Carolina por todo el esfuerzo y el apoyo incondicional que hicieron para poder educarme e impulsarme a seguir adelante. Ustedes se merecen esto y más.

A la memoria de mi querido abuelo Mariano Zegarra Peralta; por los consejos que han sido de gran ayuda en mi vida y sé que hoy es la persona más feliz por este gran logro.

A mi abuela Eufracia por todo el apoyo y respaldo que me brinda; gracias “Mama” por siempre estar al pendiente durante toda mi formación.

Alina Cjuiro Zegarra.

DEDICATORIA

Dedico A Dios todo poderoso a la virgen del Carmen este esfuerzo ya que me ha dotado de sabiduría para poder entender los conocimientos y los consejos de las personas que han hecho posible que yo llegue hasta aquí, el cual me fortalece y me motiva a seguir adelante.

En especial a mi madre que ha sido la base de mi formación la cual me ayudo a enfrentar la gran tarea de enfrentar la sociedad le agradezco por todo, en especial por ser el principal benefactor del desarrollo de mi tesis. El cual me ha apoyado Incondicionalmente en cada momento, económicamente y moralmente para poder Cumplir mis metas y objetivos.

A mis tíos por sus palabras de aliento cada vez que venían De viaje a la ciudad del Cusco y sentó en mis bases De responsabilidad y deseos de superación, en ello tengo Las infinitas gracias de motivación constante para Llegara donde estoy ahora.

José Luis Abarca Soto.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

A nuestros Docentes, de la Facultad de Educación, por su valioso aporte en nuestra formación profesional, especialmente a los que hicieron posible la conclusión de este presente trabajo.

Al Dr. Leonardo Chile Letona, asesor de nuestro trabajo de investigación, por su comprensión y apoyo incondicional en el trabajo de investigación.

A nuestros padres y familiares por el apoyo moral y material que hicieron todo lo posible para culminar nuestros estudios superiores.

A todas las personas que, de una otra manera, nos apoyaron para llegar hasta conseguir nuestros propósitos profesionales.

Alina y José Luis.

Índice

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE.....	v
RESUMEN	vii
INTRODUCCIÓN.....	ix
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica	1
1.2. Descripción de la realidad problemática	2
1.3. Formulación del problema	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Objetivos de la investigación	4
1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación.....	4
II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	5
2.1. Estado del arte de la investigación	5
2.2. Bases teóricas.....	7
2.2.1. Compromiso Organizacional	7
2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional.....	8
2.2.3. Importancia del compromiso organizacional.....	13
2.2.4. Instrumentos para medir el compromiso organizacional	14
2.2. Marco conceptual (palabras clave).....	21
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	23
3.1. Hipótesis.....	23
3.1. Operacionalización de variables.....	24
IV. METODOLOGÍA.....	25
4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	25
4.1. Población y unidad de análisis.....	25
4.2. Técnicas de recolección de información	26
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
4.4. Método de análisis de datos	29
V. RESULTADOS.....	30
5.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE COMPROMISOORGANIZACIONAL.....	31
5.3. RESUMEN DE LA VARIABLE COMPROMISOORGANIZACIONAL.....	36

5.4.	RESULTADOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL	37
5.5.	RESUMEN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL. TABLA 12. SATISFACCIÓN LABORAL	40
5.6.	PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL	42
	DISCUSION	47
	CONCLUSIONES	50
	SUGERENCIAS	52
	ANEXOS.....	53
	BASE DE DATOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL	54
	BASE DE DATOS SATISFACCIÓN LABORAL	55
	MATRIZ DE CONSISTENCIA	59
	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	68
	REFERENCIAS WEBGRAFICAS.....	69

RESUMEN

Las instituciones educativas para el logro de sus metas al igual que una empresa necesita que su personal esté muy comprometido con sus objetivos organizacionales, el conocer cómo está involucrado el personal dentro de una institución es de gran importancia para los directivos en la toma de decisiones en busca de una óptima gestión.

El presente estudio analiza las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, determinando el grado de correlación entre ellas con la finalidad de dar aportes que permitan el crecimiento de ambas variables, contribuyendo a la mejora continua de la institución en busca de la calidad educativa.

Esta investigación asume un diseño no experimental, transversal de tipo descriptivo correlacional, aplicado a una población de trabajadores de la institución educativa en mención, se usó la técnica de la encuesta con los instrumentos: cuestionario de Satisfacción Laboral Minnesota y el cuestionario de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer, se estimó un coeficiente de correlación entre las variables de estudio de 0.923 (alta); con un nivel de significatividad también alta, sumándose a esta estimación los valores de la recta de regresión, donde se observa que si el compromiso organizacional es alto entonces la satisfacción laboral será también alto.

PALABRAS CLAVE

Compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, satisfacción laboral, motivación laboral intrínseca, motivación laboral extrínseca.

SUMMARY

Educational institutions to achieve their goals just like a company needs its staff to be very committed to their organizational objectives, For the principals the most important thing is knowing how staff is involved inside an institution to make decisions in looks for an optimal management.

The present study analyzes the next variables, organizational commitment and job satisfaction in the staff at the educational institution Miguel Grau Seminario of Cusco, determining the degree correlation between them with the purpose of giving contributions that allow the growth of both variables, contributing to the constant improvement in the institution in search of educational quality.

This research assumes a non-experimental, cross-sectional design of descriptive correlational type, applied to a population of 49 workers of the educational institution in question; it was used the survey technique like an instrument: the Minnesota Labor Satisfaction survey and the Organizational Commitment survey by Allen and Meyer, a correlation coefficient between the study variables of 0.923 (high) was estimated; with a level of significance also high, adding to this estimate the values of the regression line, where it is observed that if organizational commitment is high so the job satisfaction will also be high.

KEYWORDS

Organizational commitment, affective commitment, normative commitment, job satisfaction, intrinsic work motivation, extrinsic work motivation.

INTRODUCCIÓN.

El creciente interés de las instituciones educativas por buscar mecanismos que puedan ayudar en la mejora continua y la certificación de su calidad ha impulsado a estas instituciones a realizar acreditaciones con diferentes instituciones nacionales o internacionales implicando que deban realizar un análisis profundo de todos sus componentes y agentes. Una institución educativa como toda empresa se preocupa por los recursos con que cuenta, sea físicos, tecnológicos, estructurales y humanos, siendo este último el más importante y complejo de toda organización. En este contexto, los promotores o directivos quienes toman las decisiones, deben conocer el comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización creando un ambiente en el que la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente. Un elevado compromiso organizacional es algo que siempre desea toda organización, para el logro de sus objetivos por esta razón, es importante conocer las condiciones que permitan lograr que el personal llegue a comprometerse con los objetivos organizacionales, con sus valores y ver cuál es el papel de la satisfacción laboral con el propósito aportar explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos bajo el enfoque de búsqueda de la calidad y mejora continua.

El presente trabajo se organiza en capítulos como se describe a continuación

En el capítulo I, Planteamiento del problema, se plantea la formulación del problema, justificación y objetivos de la investigación.

En el capítulo II, Marco teórico Conceptual, se hace un análisis bibliográfico de las bases teóricas de la investigación, antecedente y un análisis de las variables y dimensiones del estudio.

En el capítulo III, Hipótesis y variables, se plantean las hipótesis de la investigación y se hace un análisis de las variables en matrices de consistencia.

En el capítulo IV, Metodología se explica el tipo, diseño, muestra de la investigación, haciendo una descripción de las técnicas de selección de la información y de su análisis.

En el capítulo V, Resultados y discusión se explica el procesamiento e interpretación de los resultados, la prueba de hipótesis y la presentación o discusión de resultados.

Finalmente plantamos las conclusiones abordadas, así como recomendaciones.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. **Ámbito de estudio: localización política y geográfica**

La institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco está ubicada geográficamente en la Avenida Tomasa Tito Condemayta s/n del Distrito de Wanchaq, Provincia y Departamento de Cusco. La Institución educativa Colegio Miguel Grau Seminario corresponde a la UGEL CUSCO, la que vigila la institución educativa y esta última pertenece a la Gerencia regional de educación DRE - CUSCO.

El Lema de la Institución Educativa Miguel Grau Seminario es: “ESTUDIO, DISCIPLINA TRABAJO; POR SIEMPRE MIGUEL GRAU SEMINARIO”

Su Visión es: "Al año 2024 seremos una reconocida Institución Educativa que ofrece una Educación Integral e inclusivo de calidad, que forma estudiantes líderes capaces de desenvolverse con autonomía, pensamiento crítico, reflexivo, creativo y emprendedor, con sólidos valores para adaptarse a los cambios de la sociedad del conocimiento y la tecnología digital, que valora su entorno natural y cultural, promoviendo el autocuidado, la salud socioemocional y la protección ambiental; con padres y madres de familia colaboradores activos de los aprendizajes de sus hijos e hijas, y la Institución educativa”

Su Misión es: “La Institución Educativa Miguel Grau Seminario, brinda a sus estudiantes una formación integral a través de la educación virtual, semipresencial y presencial en el marco de una educación por competencias, establecidos en el Currículo Nacional, basada en principios axiológicos; a fin de que culminen su escolaridad en espacios seguros, inclusivos, de sana convivencia y libres de violencia; con docentes comprometidos con la identidad institucional y profesional; padres de familia responsables como primeros educadores de sus hijos, a quienes formamos promoviendo el cuidado de la salud integral y la cultura ambiental en toda la comunidad educativa”.

1.2. Descripción de la realidad problemática

Una institución educativa como toda empresa se preocupa por los recursos con que cuenta, sea físicos, tecnológicos, estructurales y humanos, siendo este último el más importante y complejo de toda organización. En este contexto, los promotores o directivos quienes toman las decisiones, deben conocer el comportamiento organizacional como medio para mejorar las relaciones entre las personas y la organización creando un ambiente en el que la gente se sienta motivada, trabaje más productivamente y sea más eficiente. Un elevado compromiso organizacional es algo que desea siempre toda organización para el logro de sus objetivos, es por esta razón que se han realizado varios estudios analizando factores que la relacionen como el clima institucional, motivación, los valores y sobre todo la satisfacción laboral reconociendo que el trabajador más satisfecho es aquel que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su trabajo y, por tanto, suele poner mayor dedicación y compromiso a la labor que realiza.

La institución educativa Miguel Grau Seminario, es una institución que se caracteriza por buscar en sus trabajadores un alto compromiso organizacional. Se hace necesario por esta razón, conocer las condiciones que permitan lograr que el personal llegue a comprometerse con su carisma, los objetivos organizacionales, con sus valores, considerando lo que respecta a la satisfacción del personal producto de la labor que desempeña y los aspectos que rodean a su trabajo.

Por lo anterior el presente estudio quiere contribuir a analizar las dimensiones de compromiso organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa Miguel Grau Seminario con el propósito aportar explicaciones que permitan entenderlos y mejorarlos bajo el enfoque de mejora continua repercutiendo directamente en el servicio que brinda.

1.3. Formulación del problema

- **Problema general**

¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco-2021?

- **Problemas específicos**

1º ¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco - 2021?

2º ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco - 2021?

3º ¿Cuál es el nivel de correlación entre las dimensiones de las variables compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco - 2021?

1.4. Justificación de la investigación

El estudio se justifica por la necesidad de establecer vínculos entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional ya que ayudarán a conocer y mejorar la gestión estratégica dado que hoy en día las instituciones educativas buscan una mejora continua dentro del marco de la acreditación y la institución educativa Miguel Grau Seminario está en este proceso, buscando elevar un servicio de calidad, que debe empezar por el interior de la institución, y si no existe armonía y equilibrio dentro de la misma, no es posible su trascendencia.

Por otra parte, el estudio de las condiciones socio laborales ha adquirido creciente relevancia, la psicología organizacional considera al entorno laboral un papel mediador con el desarrollo de la institución. Investigaciones sobre este tema indican que la falta de compromiso puede reducir la eficacia de la organización, tener altos índices de rotación, mientras que un alto compromiso en el personal requiere menos control puesto que integran sus metas con la organización.

1.5. Objetivos de la investigación

▪ Objetivo general

Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa de Miguel Grau Seminario del Cusco-2021.

▪ Objetivos específicos

1º Determinar el nivel de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco - 2021.

2º Establecer el nivel de satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco - 2021.

3º Precisar el nivel de correlación entre las dimensiones de las variables compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco - 2021.

1.6. Delimitación y limitaciones de la investigación

- El presente trabajo de investigación tiene limitaciones de carácter económico, porque no contamos con una entidad que cubra los gastos que demande el trabajo de investigación; los gastos son todos personales.
- Dificultades para encuestar al personal docente y administrativo de la I.E. Miguel Grau Seminario por motivos que nos encontramos en emergencia sanitaria por el covid-19 y muchos de ellos tienen dificultades en el manejo adecuado de ciertas plataformas educativas.
- Otro factor limitante es la falta de empatía que pueda existir al encuestar al personal docente y administrativo.

II. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Estado del arte de la investigación

Barahona (2015); realizo la investigación “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en la Unidad Educativa Jaques Dalcroze - Quito”. Para obtener el Grado Académico de Licenciada en Psicología Organizacional de la Universidad Internacional SEK de Quito. Las principales conclusiones de la investigación son:

- a. Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, por ende, si es que hay un alto índice de satisfacción laboral también habrá un alto nivel de compromiso organizacional.
- b. Los factores o dimensiones que influyen en general en la satisfacción laboral son el sueldo, los compañeros de trabajo y la supervisión, las mismas que si se presentan de manera negativa serán los factores influyentes en la insatisfacción laboral.
- c. La satisfacción laboral y el compromiso organizacional son temas de suma importancia en una empresa, ya que de esto dependerá el comportamiento que tengan en su vida profesional y en su vida personal, el que un trabajador tenga puesta la camiseta de su empresa es un gran logro y es un reflejo de que la empresa está actuando de la manera adecuada con sus trabajadores.

La diferencia con la investigación realizada esta en el objetivo que hace mención a descubrir los principales factores que influyen en la satisfacción e insatisfacción laboral.

Guarniz (2012); realizó la investigación “Satisfacción Laboral, Compromiso Institucional y Desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada Antenor Orrego – Trujillo”. Para Obtener el Grado de Maestra en Educación, mención en didáctica de la Educación Superior, de la Universidad Privada Atenor Orrego de Trujillo. Las principales conclusiones de Investigación son:

- a. Se determinó que el grado de satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es BUENO, con una media global de 47.61.
- b. Se determinó que el nivel de Compromiso institucional de los docentes de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012 es MODERADO, con una media de 65.06.
- c. Existe una correlación positiva y significativa entre el grado de satisfacción laboral y el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina, 2012, concluyendo que a mayor grado de satisfacción laboral mejor desempeño docente.

La diferencia con la investigación realizada esta en el objetivo que hace mención a Determinar el desempeño docente de los profesores de la Facultad de Medicina de la Universidad Privada Antenor Orrego, 2012.

Quispe (2017); realizo la Investigación “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Personal Administrativo de la Municipalidad provincial de Andahuaylas, 2016”. Para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Universidad San Antonio Abad del Cusco. Las principales conclusiones de la investigación son:

- a. Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas. Al aplicar el coeficiente de correlación del personal entre las

variables el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, según la percepción del personal administrativo, es una relación positiva significativa entre estas variables ($r = 0,654$ y $P = 0,000$), es decir a mayor satisfacción laboral hay mayor compromiso organizacional y/o a menor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional.

- b. Al efectuar la correlación de la dimensión con el componente afectivo y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, nos muestra que existe una relación significativa entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral en personal administrativo ($r = 0,557$ y $P = 0,000$); es decir que la mejora o empeoramiento de estos factores podrían influir en el compromiso organizacional y viceversa.
- c. Existe una correlación significativa, positiva y en grado medio entre la dimensión componente continuidad del compromiso organización y las dimensiones de la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, es una relación positiva significativa entre estas variables ($r = 0,679$ y $P = 0,000$), es decir que las mejoras de estas dimensiones estarán vinculadas a la satisfacción laboral y viceversa.

La diferencia con la investigación realizada esta en el objetivo que hace mención a Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en personal administrativo de la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2016.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Compromiso Organizacional

El compromiso organizacional es definido como la intensidad de la participación del trabajador y su identificación con la organización, teniendo las características de: Creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización, disposición a realizar un esfuerzo importante en beneficio de la

organización, deseo de pertenecer a la organización según Hellriegel y cols, tal como lo cita Edel (Edel & Casiano, 2007)

Meyer & Allen (1991), definieron el Compromiso como un conjunto de impresiones y/o creencias relativas del empleado hacia la organización, que caracterizan la correlación entre una persona y la organización. Es algo que refleja un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse dentro de una organización.

Davis y Newstrom (2000) definen como el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.

De acuerdo con Arciniega (2002) es un conjunto de vínculos que mantienen a un sujeto apegado a una organización en particular.

Según Uribe en su estudio sobre psicología del trabajo es el 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).

Según investigaciones de la empresa Hewitt, Aon citado por Mehech (Mehech, Cordero, & Gómez, 2016) define al compromiso de los empleados para con su organización como “el nivel de inversión psicológica del empleado en su organización.” lograr que todos los empleados entiendan qué es el compromiso y cuál es la responsabilidad de cada persona es un primer paso crítico para que una organización pueda crear una cultura de compromiso.

De las definiciones anteriores podemos concluir que el compromiso organizacional es un grado de intensidad de identificación del trabajador con su empresa o institución en lo referente a sus valores, metas y que a su vez determina un deseo de vinculación permanente con ella.

2.2.2. Dimensiones del compromiso organizacional

Existen varios análisis de las dimensiones, componentes o factores del compromiso organizacional algunos lo denominan compromiso laboral o

compromiso profesional, así (Aldana, 2013) en su tesis cita a Gordon que reconoce cuatro factores en el compromiso laboral que son lealtad, participación, identificación y pertenencia, también hace mención a Sahili quien identifica tres dimensiones en el compromiso laboral:

- Vigor emocional y físico: referido a niveles de energía, resistencia, esfuerzo en el trabajo sin fatiga.
- Dedicación: referido a elevada participación en el trabajo, con entusiasmo, significado, orgullo o inspiración.
- Absorción en el trabajo: está en relación a la concentración en la actividad realizada.

Claire, M. (Claire & Böhr, 2004) Identifican tres dimensiones del compromiso organizacional:

- Identificación: aceptación de las metas organizacionales.
- Membresía: deseo de permanecer como miembro, ser parte.
- Lealtad: cumplimiento, respeto hacia la organización.

Varona (1993) citado por (Rivera, 2010) menciona en su estudio la adopción de tres perspectivas:

- Perspectiva de intercambio: resultado de una transacción de incentivos y contribuciones entre la organización y el colaborador.
- Perspectiva psicológica: identificación con los valores y objetos de la organización, metas y objetivos, y el deseo de ser parte de ella.
- Perspectiva de atribución: obligación voluntaria, explícita a pertenecer a la organización y participar en todo.

Para la presente investigación se toma en cuenta investigaciones realizadas por Meyer y Allen que a su vez son citados en varias investigaciones. Así tenemos que el compromiso organizacional presenta tres dimensiones:

a. Compromiso Afectivo- Deseo.

Según Meyer y Allen, tal como lo cita Peña (2016) es una orientación afectiva, fuerza interna que siente e identifica al empleado hacia la organización y que tiene impacto directo en la participación e involucramiento emocional para con su organización. Se considera que el compromiso afectivo tiene cuatro categorías con las siguientes características:

- Personales: edad, género y educación.
- Estructurales: relaciones del empleado y su supervisor o jefe inmediato; tener un puesto definido, así como la sensación de la importancia dentro de la organización.
- Relativas al Trabajo: tales como la participación en la toma de decisiones, para el cumplimiento de necesidades, la utilización de capacidades y la expresión de valores, compatibles con la organización.
- Experiencias Profesionales: tienen que ver el acoplamiento de la experiencia profesional y el compromiso afectivo.

En su investigación (Rivera, 2010) cita estudios de Meyer y Allen que concluyen que la antigüedad es una variable que fortalece el compromiso afectivo, el sexo del empleado no es una variable significativa, las variables que afectan al componente afectivo son las estructurales, tener un puesto y las experiencias laborales, ya que se asumirá responsabilidades en la participación de toma de decisiones estrechando lazos de compromiso.

Según Arciniega (2006), citado por (Aldana, 2013) concluye que el compromiso afectivo transfiere el apego emocional, que consiste en el sentirse identificado psicológicamente con los valores y filosofía de la organización mostrándose con actitudes de orgullo de pertenencia ante amigos y familiares, de preocupación o felicidad si la organización va mal o bien. También resalta que un alto compromiso afectivo ayuda a recibir bien e involucrarse en los cambios organizacionales, mejora la disponibilidad a trabajar más de lo que está determinado, actitudes que son altamente valoradas por los jefes. El compromiso afectivo de los colaboradores tiende a

crecer si hay la percepción de autonomía, responsabilidad y significatividad de su trabajo.

Según (Rivera, 2010) en su estudio sostiene que el compromiso afectivo se da cuando la organización ayuda a mantener un equilibrio entre su vida familiar, personal y laboral generando grados de significancia, pertenencia, lealtad y hasta felicidad.

En resumen, esta dimensión es de naturaleza emocional, interna, basado en el apego, deseo, identificación con su institución en cuanto a sus valores, filosofía y objetivos. Esta dimensión es la que debe ser más valorada en la organización porque es fuente de alta productividad.

b. Compromiso Normativo-Deber

Meyer y Allen (1991) citado por (Peña, 2016) explican como el grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral por pertenecer y permanecer en la organización basado en la lealtad, moral de retribuir al donante.

Según Wiener, citado por (Uribe J., 2015) es el compromiso que tienen los trabajadores por considerar correcto de acuerdo con su moral para continuar sus labores en una determinada organización derivado de presiones normativas internalizadas con el objeto de contribuir al logro de las metas de la organización.

Según Bayona y otros (Bayona, Goñi, & Madorrán, 1995) esta dimensión ha sido menos investigada. Esta perspectiva tiene que ver con el sentimiento de obligación que tiene el trabajador a permanecer en la organización porque piensa que eso es lo correcto, es lo que debe hacer.

Para (Rivera, 2010) según su investigación considera como la obligación moral, hacer lo correcto por razones de lealtad, un deber por reciprocidad para la institución.

Según Arciniega (2006), citado por (Aldana, 2013), explicó que el compromiso normativo es de naturaleza emocional, y consiste en la forma de experimentar por parte del trabajador un fuerte sentimiento de obligación de

permanecer en la empresa fundado en el valor de lealtad con la empresa que le contrate.

En conclusión, esta dimensión también es de carácter emocional basada en el deber, la obligación por razones de lealtad.

c. Compromiso de Continuidad - Necesidad

Según Meyer y Allen (1991) es el que tienen los empleados para permanecer en una organización como resultado del reconocimiento que hace una persona de los costos asociados, financieros, físicos y psicológicos: pensión, antigüedad, beneficios que se generarían - perderían al terminar la relación laboral (Uribe J., 2015).

Para (Guarniz, 2012) el compromiso calculado o continuo revela el apego de carácter material con la organización por la percepción de haber hecho inversiones a lo largo del tiempo las cuales espera que le beneficien, como pensiones, acciones o el estatus que tiene en la organización y que desaprovecharía si se retirara.

En la investigación de (Arias, Varela, Loli, & Quintana, 2003) explican que el compromiso de conveniencia o continuidad está fundamentado en la necesidad, de obtener beneficios acumulados y resultantes de la pertenencia a la institución (financieros, físicos. psicológicos) en los cuales se incurriría al retirarse, o de las dificultades para encontrar otro trabajo generándose un «compromiso por conveniencia»

En conclusión, podemos decir que la dimensión de continuidad se encuentra subordinada a los intereses, beneficios, conveniencias y necesidad económica del trabajador y costo económico, físicos, psicológicos de dejar la organización en la que está empleado. Esta dimensión cuando es elevada en una organización puede afectar de manera negativa a la productividad de la organización porque el trabajador está porque no encuentra otra opción a pesar de sus sentimientos y afectos por esta especialmente cuando el clima laboral es adverso.

2.2.3. Importancia del compromiso organizacional

Según Davis y Newstrom (2003) y Santos (2013) citado por (Aldana, 2013) afirma que cuando se cuenta con el compromiso organizacional por parte de los trabajadores se tienen ciertos beneficios tales como:

- Menos supervisión del personal
- Eficacia de la organización
- Los trabajadores piensan en sus objetivos y en los objetivos de la organización en términos personales
- Menos rotación de personal
- Clima laboral agradable

Afirma que el compromiso organizacional promueve el desarrollo de la organización beneficiando a ambas partes: empleado - organización.

Para (Rivera, 2010) Toda organización necesita personal comprometido para enfrentar con éxito los diversos procesos de cambio que existen, sobre todo en las escuelas, que exige compromiso con los principios axiológicos de su institución y de carrera.

Las pruebas aportadas por la investigación de Claire y Böhr (Claire & Böhr, 2004) indican que la falta de compromiso puede reducir la eficacia de la organización mientras que el empleado comprometido tiene menos probabilidades de renunciar y de aceptar otros empleos, requiere menos supervisión y, por ende, la organización no incurre en los costos provenientes de un alto índice de rotación y capacitación.

En las investigaciones revisadas por Edel y Casiano (Edel & Casiano, 2007) el compromiso organizacional, “ponerse la camiseta”, suele ser un mejor predictor de la rotación y de la puntualidad, llega a la contribución activa en el logro de las metas de la organización, ha podido predecir con mayor certidumbre el buen desempeño de un colaborador, así quienes poseen altos niveles de compromiso, son aquellas que registran altos niveles de desempeño y productividad y bajos índices de ausentismo.

También hace referencia a (Davis y Newstrom, 1999) que sostiene que el grado de compromiso suele reflejar el acuerdo del empleado con la misión y las metas de la empresa, su disposición a entregar su esfuerzo a favor del cumplimiento de éstas y sus intenciones de seguir trabajando en la institución; y a (Hellriegel y cols, 1999) quien afirma que un compromiso firme se correlaciona con bajo ausentismo (llegar a tiempo y perder poco tiempo) y una repercusión positiva sobre productividad.

El estudio del Compromiso Organizacional puede ser uno de los mecanismos que, para analizar la identificación con los objetivos organizacionales, la lealtad y vinculación de los empleados con su lugar de trabajo.

2.2.4. Instrumentos para medir el compromiso organizacional

Siendo el compromiso de los empleados una variable importante para la organización, se han desarrollado varias metodologías de medición al respecto. Así tenemos:

Q12 creada a finales de los 90 por la consultora independiente Gallup. Gallup creó un sistema de feedback para que los empresarios, directivos y altos cargos pudieran identificar los elementos que ligaban al trabajador con la organización dando por resultado un cuestionario con 12 preguntas que identifican el nivel de compromiso de los trabajadores. Los resultados del Q12, además, muestran una fuerte correlación entre compromiso y rendimiento.

El Modelo de Compromiso de Aon Hewitt. En este modelo, se puede determinar cuán comprometido o no comprometido está el empleado, mide el compromiso de los empleados basado en el modelo de Hablar, Permanecer, Contribuir. A los empleados se les pregunta:

- Si ellos “Hablan” de cosas positivas de su organización y actúan como promotores.
- Si tienen la intención de “Permanecer” en su organización por un período prolongado.

- Si buscan “Contribuir” con su mejor esfuerzo para ayudar a que la organización sea exitosa.

Adicionalmente al compromiso de los empleados, este estudio también mide 15 dimensiones que son críticas para tener un lugar efectivo de trabajo. Estas dimensiones son la Propuesta de Valor para el Empleado (PVE), Reputación, Oportunidades de Carrera, Colaboración, Diversidad e Inclusión, Empoderamiento/Autonomía, Infraestructura Disponible, Procesos y Recursos, Capacitación y Desarrollo, Liderazgo, Gestión del Desempeño, Remuneración y Reconocimiento, Alta Gerencia, Talento y Plantilla de Personal, Satisfacción en el Trabajo y Balance Vida/Trabajo (Mehech, Cordero, & Gómez, 2016).

El modelo de Allen y Meyer (1990), instrumento formado por dieciocho preguntas que incluyen para medir cada uno de los tres componentes del modelo. Este modelo es el más usado en investigaciones durante esta última década y es el que se empleará en la presente investigación. Este modelo llamado de los tres componentes pues el compromiso organizacional tiene fuentes multidimensionales que confluyen en tres dimensiones: afectivo, normativo y continuo.

Estas dimensiones caracterizan por un lado las relaciones del trabajador con la organización y por otro afectan la decisión de continuar o abandonar la organización. Las tres dimensiones del compromiso organizacional son diferentes tanto en sus antecedentes como en las implicaciones que tiene sobre el trabajador, sin embargo, no son mutuamente excluyentes, es razonable que se experimente por un mismo trabajador las tres formas de compromiso con diferente intensidad.

Cada componente se desarrolla como resultado de diferentes experiencias laborales y afectan a sí mismo en forma diferente a su comportamiento laboral. Analiza tres dimensiones:

a. Afectivo:

- Claridad del rol y de los objetivos del trabajador.
- Cohesión entre los empleados.
- Grado en el que el trabajo es desafiante para el trabajador.
- Legitimidad y confiabilidad de la organización.
- Participación de los empleados en la toma de decisiones que le compete a su labor.
- Receptividad de la gerencia a sus sugerencias.
- Retroalimentación sobre el desempeño del trabajador.
- Trato justo a los empleados

b. De continuidad:

- Perjuicio en la jubilación de los empleados que no continúan en la organización.
- Disponibilidad percibida de otros empleos.
- Adquisición de habilidades propias para el empleo que no son transferibles a otro empleo.
- Percepción de una inversión perdida si se deja el empleo.
- Educación formal que requiere un empleo con retribución justa al grado académico obtenido.
- Percepciones de los empleados de autorrealización.
- Inversión.
- Probabilidad de reubicación geográfica de los empleados.

c. Normativo:

- Magnitud en que los empleados sienten que la organización espera su lealtad.
- Influencia familiar y cultural.

- Percepción de la equidad o inequidad existente. Creencias normativas Interiorizadas (Tejada, 2004).

2.2.5. Satisfacción laboral

Davis y Newstrom (2003), citado por Fuentes (2012) definen como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Para Palma (2005), citado por (Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, 2012) la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Según Spector (1985), la satisfacción laboral es definida como las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo (Uribe J., 2015).

Según Cantón y Telles (2016), después de analizar muchas definiciones, observaron que algunos autores lo consideraban solo como aspecto afectivo, o actitudinal o cognitivo, otros como el citado, consideran que en la satisfacción laboral abarca tres aspectos: afectivo, actitudinal y cognitivo, al percibir nuestro aspecto laboral, se despierta en nosotros una emoción y en función de si es positiva o no personalizamos una conducta u otra en nuestro centro laboral.

Guillen y Guil (2000) tomando definiciones de otros autores como Locke, Peiró y Davis y Newstrom, definen la satisfacción laboral de forma integral como:

- a. Un estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona.
- b. Una actitud generalizada ante el trabajo considerando que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y comportamental.
- c. Una actitud afectiva distinguiendo dos modelos: el modelo unidimensional que

aborda la actitud hacia el trabajo de manera general y modelo multidimensional que contempla distintas dimensiones concretas del trabajo (Jaik, Tena, & Villanueva, 2010).

2.2.6. Dimensiones de la satisfacción laboral

Según la mayoría de estudios se puede distinguir un grupo de factores extrínsecos relacionados con el entorno laboral y otro de factores intrínsecos que reflejan los sentimientos, emociones de los individuos con el mismo.

a. La Motivación laboral intrínseca o de motivación.

Se encuentra ligado al contenido del trabajo, a las tareas y deberes relacionados con el cargo; estos factores producen un efecto duradero de satisfacción que se ve reflejado en la productividad.

Comprende aspectos como la variedad, dificultad, interés, autoridad, posibilidad de aprender, el reconocimiento por trabajo, la responsabilidad, promoción y aspectos relativos al contenido de la tarea, es decir proviene de las recompensas de índole interno al propio individuo ofrecidas por su trabajo (Uribe J., 2015).

b. La Motivación laboral extrínseca o de higiene.

Referido al contexto en que se realiza el trabajo, se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, que incluye condiciones físicas y ambientales del trabajo (Díaz, 2005).

Tiene su origen en fuentes externas al trabajador, relacionadas al contexto o ambiente en el que la tarea se desarrolla proviene de factores tales como la satisfacción con el salario, las políticas de la compañía, los recursos, la supervisión, la relación con los compañeros, las oportunidades de promoción, la relaciones con superiores y compañeros, con los clientes, la seguridad en el trabajo (Uribe J., 2015)

2.2.7. Instrumentos para medir la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral de los trabajadores se mide con el fin de apreciar la manera como los trabajadores sienten y valoran los distintos elementos de su trabajo, ya sean intrínsecos o extrínsecos, tomar decisiones preventivas o correctivas acerca de posibles actitudes negativas, áreas críticas, obtener información sobre segmentos determinados, mejorar el flujo de comunicación, evaluar la receptividad y eficacia de determinadas políticas o acciones organizativas. De los resultados, se pueden detectar necesidades respecto a cambios de organización, formativas, de mejora en la gestión y organización de personal y mejorar procesos de trabajo, planes de formación de los trabajadores y optimización de recursos.

Son variados los instrumentos analizados y usados en diferentes investigaciones así podemos mencionar:

- a. **Escala de Satisfacción Laboral (ESL-VP)** de Anaya y Suárez (2014) versión para profesores permite analizar la satisfacción laboral en tres niveles: global, dimensional, y faceta. El instrumento consta de un cuestionario con 37 ítems medidos con una escala nominal de uno a cinco (1: muy bajo - 5: muy alto) y distribuidos en ocho dimensiones: diseño del trabajo, realización personal, oportunidades de desarrollo futuro, relaciones sociales y tiempo libre, reconocimiento del propio desempeño laboral, valoración social del trabajo, recompensas extrínsecas, y oportunidades de promoción justa sobre la base de méritos personales. (Anaya & López, 2014).
- b. **La Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC** que describe el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores: (a) significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y/o social, y (d) beneficios económicos. La escala se desarrolla con la técnica de Likerty está conformada por 27 ítems, menciona también.

- c. **El Cuestionario de Satisfacción Laboral de Chiang**, consta de 39 ítems, explica la satisfacción laboral con seis factores: satisfacción con el trabajo en general, con el ambiente físico de trabajo, con la forma en que se realiza el trabajo, con las oportunidades de desarrollo, con la relación subordinado - supervisor, y con la remuneración.

- d. **Cuestionario S20/23 Melia & Peiró**. El cuestionario S20/23(Melia & Peiró, 1989) de 23 ítems presenta cinco factores que permiten evaluar la satisfacción laboral: la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones recibidas, la satisfacción intrínseca del trabajo, y la participación. El Job Descriptive Index, Cuestionario Font Roja, Job in General Scale son desarrollados en su investigación por Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz (2012).

- e. **Encuesta de satisfacción laboral de Minnesota “Minnesota Satisfaction Questionnaire” (MSQ)** Diseñado para medir la satisfacción del empleado con su trabajo. Este cuestionario se presenta en dos formatos: una versión larga de 100 ítems y otra abreviada de 20; en ambas ediciones se incluyen ítems en los que se interroga acerca de 20 facetas de la satisfacción laboral. En el formato corto se evalúa la satisfacción general, la intrínseca (naturaleza del puesto) y la extrínseca (otros aspectos de la situación del trabajo, como las prestaciones y el salario), este instrumento es el que se usó en la presente investigación.

2.2.8. Tipos de estudio de la satisfacción laboral

Los diferentes estudios sobre satisfacción laboral se pueden agrupar en:

- Los que analizan los factores que determinan la satisfacción/insatisfacción laboral.
- Los que analizan la influencia de un factor en la satisfacción laboral.
- Los que analizan el nivel de satisfacción/ insatisfacción laboral.
- Los que analizan la satisfacción/ insatisfacción laboral sobre la salud o el rendimiento, el compromiso organizacional u otras variables (Cantón & Telles, 2016).

2.2.9. Relaciones entre compromiso organizacional y satisfacción laboral

Según Díaz, 2005, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se pueden explicar a través de teorías como:

- La Teoría del Intercambio Social basada en la idea de reciprocidad: dar y recibir, la adecuación entre los recursos intercambiados, es un modo de regulación que incita a los individuos a encontrar un comportamiento apropiado para cada situación.
- Teoría de la Justicia Distributiva, plantea que el valor que una persona recibe de un grupo en un campo de actividades debe ser coherente con sus recompensas en otros campos y equivalente a sus “inversiones” realizadas.
- Teoría de la Interdependencia y Control de Thibaut y Kelley presupone que la conducta social sólo se repetirá si tal conducta es recompensada, es decir, cuando las ganancias son mayores a los costos, y se extinguirá en caso contrario.

Dormann y Zapf, 2001, mencionan que la satisfacción laboral es el factor mediador entre las condiciones laborales y las consecuencias organizacionales e individuales, de ahí la importancia de que las instituciones ajusten las necesidades de la organización con las propias de los individuos que trabajan en ellas (Jaik, Tena, & Villanueva, 2010).

2.2. Marco conceptual (palabras clave)

a. Compromiso organizacional

Es el 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).

b. Compromiso Afectivo (Deseo)

Según Meyer y Allen, tal como lo cita Peña, (2016) es una orientación afectiva, fuerza interna que siente e identifica al empleado hacia la organización y que tiene impacto directo en la participación e involucramiento emocional para con su organización.

c. Compromiso Normativo (Deber)

Según Wiener, citado por (Uribe J., 2015) es el compromiso que tienen los trabajadores por considerar correcto de acuerdo con su moral para continuar sus labores en una determinada organización derivado de presiones normativas internalizadas con el objeto de contribuir al logro de las metas de la organización.

d. Compromiso de Continuidad (necesidad)

Según Meyer y Allen (1991) es el que tienen los empleados para permanecer en una organización como resultado del reconocimiento que hace una persona de los costos asociados, financieros, físicos y psicológicos: pensión, antigüedad, beneficios que se generarían - perderían al terminar la relación laboral (Uribe J., 2015).

e. Satisfacción laboral

Según Spector (1985), la satisfacción laboral es definida como las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos del mismo (Uribe J., 2015).

f. Motivación laboral intrínseca

Se encuentra ligado al contenido del trabajo, a las tareas y deberes relacionados con el cargo; estos factores producen un efecto duradero de satisfacción que se ve reflejado en la productividad (Díaz, 2005).

g. Motivación laboral extrínseca

Referido al contexto en que se realiza el trabajo, se refieren a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, que incluye condiciones físicas y ambientales del trabajo (Díaz, 2005).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

a. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.

b. Hipótesis específicas

1º Existe un porcentaje importante del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario que presenta alta satisfacción laboral.

2º El nivel de compromiso organizacional por parte del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario se ubica en la categoría de promedio mayoritariamente.

3º El nivel de relación de las dimensiones compromiso organizacional y satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario es significativo y alto.

3.1. Operacionalización de variables

Los indicadores de cada variable lo podemos observar de mejor forma en la siguiente tabla:

VARIABLE INDEPENDIENTE.	Compromiso Organizacional.	El compromiso organizacional se considera habitualmente en la literatura como una actitud hacia el trabajo, que se desarrolla a lo largo del proceso de la socialización. La importancia de su estudio radica en la influencia que esta actitud genera sobre el comportamiento del elemento humano en una organización. (Rocha y Bohrt, 2004)	Compromiso Afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apego emocional. ▪ Involucramiento en la problemática de la Institución.
			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. ▪ Evaluación de permanencia.
VARIABLE DEPENDIENTE.	Satisfacción Laboral.	La satisfacción laboral se entiende cuando un trabajador se siente motivado, contento y dichoso con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que está teniendo estabilidad laboral, crecimiento profesional y un cómodo equilibrio entre el trabajo y la vida. (Cortes, 2021)	Motivación Intrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de habilidades. ▪ Sentimiento de realización profesional o logro laboral. ▪ Desarrollo de la autonomía en el trabajo. ▪ Ejercicio laboral en concordancia a los valores morales. ▪ Estabilidad laboral
			Motivación Extrínseca.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidad laboral. ▪ Políticas de la Organización. ▪ Compensación Laboral. ▪ Reconocimiento de la labor realizada. ▪ Supervisión laboral.

Fuente: Elaboración propia.

IV. METODOLOGÍA

4.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

El tipo de esta investigación lo podemos examinar desde los siguientes criterios:

- Según la tendencia, es un tipo de investigación cuantitativa porque se describe y analiza las variables, se pretende dar un aporte y se puede predecir.
- Según el análisis y alcance de sus resultados es un estudio descriptivo correlacional.

4.1. Población y unidad de análisis

a. Población de estudio

Para la selección de la población tendremos en cuenta lo expresado por Mac Millán (2007) y Schumacher: “Una población es un grupo de elementos o casos, ya sean individuos, objetos o acontecimientos, que se ajustan a criterios específicos y para los que pretendemos generalizar los resultados de la investigación”.

La población está conformada por 49 personas de la institución educativa Miguel Grau Seminario constituida por el personal docente, personal administrativo y de apoyo.

PERSONAL	CANTIDAD
Directivos	2
Docente	43
Auxiliar	1
Administrativo	3
TOTAL	49

Fuente: Elaboración propia.

b. Tamaño de muestra y técnica de selección de muestra

Para la selección de la muestra se tomó en cuenta a la totalidad del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario en número de 49 trabajadores entre personal directivo, docente, administrativo y auxiliares.

La muestra está distribuida de la siguiente forma:

Personal	Cantidad	Sexo	
		Femenino	Masculino
Directivo	2	1	1
Docente	43	24	19
Auxiliares	1	0	1
Administrativo	3	2	1
TOTAL	49	27	22

Fuente: Elaboración propia.

4.2. Técnicas de recolección de información

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta, usándose dos instrumentos, siendo el primero de ellos la Escala de Compromiso Organizacional de Allen y Meyer que consta de 18 ítems que permiten evaluar el Compromiso Afectivo, el Compromiso Normativo y el Compromiso de Continuidad, es decir, permite medir el grado en que un empleado se identifica e involucra con la organización en particular y las metas de ésta y el Cuestionario Minnesota de Satisfacción Laboral que consta de 20 ítems que nos permitirán conocer la satisfacción laboral general de los trabajadores y como está estructurada esta satisfacción desde las dimensiones intrínseca y extrínseca.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para un mejor entendimiento se elaboró la siguiente tabla:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN/DIMENSIONES	VALORACIÓN/VARIABLES
Encuesta	Compromiso organizacional	Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1	Muy alto = 5 Alto = 4 Medio = 3 Bajo = 2 Muy bajo = 1
Encuesta	Satisfacción laboral	Muy de acuerdo = 5 De acuerdo = 4 Indeciso = 3 En desacuerdo = 2 Muy en desacuerdo = 1	Muy alto = 5 Alto = 4 Medio = 3 Bajo = 2 Muy bajo = 1

FUENTE: Elaboración propia.

Confiabilidad de datos.

Continuando con el proceso de indagación se procedió a determinar el coeficiente de confiabilidad de este trabajo de investigación, de las cuales se recurrió a la estimación probabilística entre ello se utilizó el estadístico de Cronbach, ello para ver la constante de confiabilidad de los instrumentos, a esto se adiciona lo encontrado en la revisión bibliografía cuyos rangos de estimación de confianza son las siguientes:

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

Nota: Cronbach 1951

Para el caso de nuestras variables de estudio y sus respectivos aspectos la constante de confianza estimada se aprecia en la siguiente ratio:

Tabla 2
COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Compromiso afectivo	0.8541	4
D2: Compromiso normativo	0.8238	6
D3: Compromiso de continuidad	0.8352	5
Compromiso organizacional.	0.8377	15

Nota: Paquete estadístico Spss versión 25

^aValor de coeficiente alpha se aproxima a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

El proceso de estimación de la constante de confiabilidad, fue de 0,8; y de acuerdo a lo establecido por Cronbach, se deduce que este es de alta confiabilidad, estimación homogénea se efectuó para la otra variable.

Tabla 3.- SATISFACCIÓN LABORAL.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Motivación intrínseca.	0.7946	10
D2: Motivación extrínseca.	0.8362	5
Satisfacción laboral.	0.8154	15

Nota: Paquete estadístico Spss versión 25

^aValor de coeficiente alpha se aproxima a 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Coficiente similar a la anterior variable se obtuvo para este caso, resultado que ayuda a deducir que dicho instrumento es confiable.

Validación por juicios de expertos

Con la objetividad de continuar con este proceso de indagación se efectuó la revisión de los cuestionarios por parte de maestros concedores de este proceso los cuales en base a la ficha de calificación se dio una apreciación positiva tal como se ve observa a continuación.

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Mgt. Feliz Gonzalo Gonzales Surco	80%
02	Mgt. Federico Ubaldo Fernandez Sutta	80%
Promedio		80%

FUENTE: Elaboración Propia.

El calificativo emitido por parte de los expertos que evaluaron el instrumento llego a un 80%, del cual permite que se proceda con la respectiva indagación.

4.4. Método de análisis de datos

En los últimos años la identificación por la entidad donde laboran los trabajadores ha ido disminuyendo, a excepción de algunas entidades, de allí que dicha problemática motivo a efectuar el planteamiento del problema a investigar que posterior a diseñar los instrumentos, se aplicó a los integrantes de la muestra las respuestas fueron trasladadas a una data, para su posterior procesamiento estadístico, de donde saldrá las tablas y gráficos para su respectiva descripción, dicha estimación se logró con el apoyo de la estadística descriptiva, como también de programas estadísticos en sus últimas versiones, tal como el SPSS Y MINITAB, para la prueba de las hipótesis se recurrió a la estadística inferencial, cuyos cálculos se muestran en los siguientes capítulos de la respectiva indagación.

V. RESULTADOS

5.1. DESCRIPCIÓN.

Una de las debilidades que se ha ido presentando en los últimos años ha sido la carencia de identidad por parte de los trabajadores hacia la institución, este debido a muchos factores, situación que ha conllevado al declive a muchas organizaciones, es por ello que nace una curiosidad por observar dicho fenómeno en las diferentes entidades, es por ello que en este proceso investigativo se pretende ver cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau del Cusco, del cual para lograr una mejor descripción de las respuestas de los partícipes de dicha indagación se efectuó el siguiente procedimiento, en lo que respecta a compromiso afectivo se preparó cuatro ítems, para el compromiso normativo se preparó seis ítems, para el compromiso por continuidad se planificó cinco preguntas, como también para el caso de la variable de los, en lo que respecta a la motivación intrínseca se construyó diez ítems y para la motivación extrínseca se elaboró cinco preguntas, posterior a lo anterior se diseñó una rúbrica donde figuran los intervalos de puntaje homogéneo, donde se colocara las respuestas de los encuestados.

TABLA 4.- COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

CATEGORIAS	DIMENSIONES				
	Compromiso afectivo	Compromiso normativo	Compromiso de continuidad		
Muy en desacuerdo	1 - 4	1 - 6	1 - 5		
En desacuerdo	5 - 8	7 - 12	6 - 10		
Indeciso	9 - 12	13 - 18	11 - 15		
De acuerdo	13 - 16	19 - 24	16 - 20		
Muy de acuerdo	17 - 20	25 - 30	21 - 25		
Compromiso organizacional.	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
	(1 - 15)	(16 - 30)	(31 - 45)	(46 - 60)	(61 - 75)

Nota: Elaboración propia

TABLA 5.- SATISFACCIÓN LABORAL.

CATEGORIAS	DIMENSIONES				
			Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	
Muy en desacuerdo			1 – 10	1 – 15	
En desacuerdo			11 – 20	6 – 10	
Indeciso			21 – 30	11 – 15	
De acuerdo			31 – 40	16 – 20	
Muy de acuerdo			41 – 50	21 – 25	
Compromiso organizacional.	<i>Muy bajo</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	<i>Muy alto</i>
	(1 – 15)	(16 – 30)	(31 – 45)	(46 – 60)	(61 – 75)

Nota: Elaboración propia

5.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

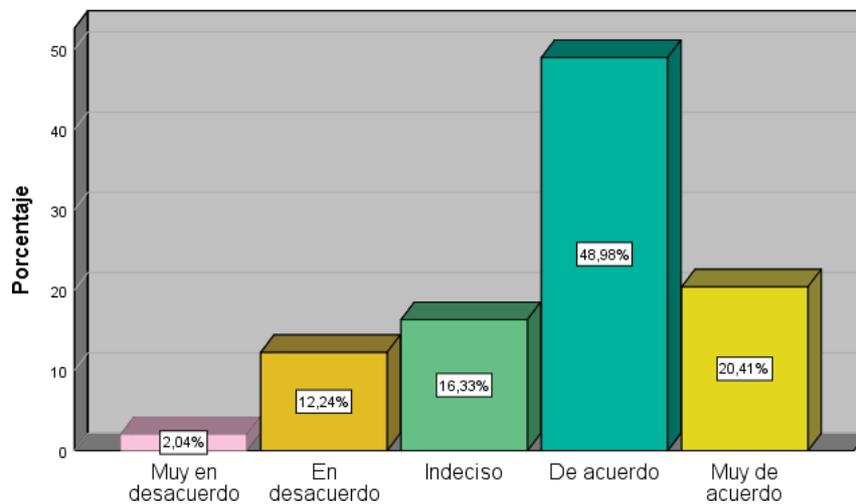
TABLA 6. COMPROMISO AFECTIVO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	2,0	2,0
En desacuerdo	6	12,2	14,3
Indeciso	8	16,3	30,6
De acuerdo	24	49,0	79,6
Muy de acuerdo	10	20,4	100,0
Total	49	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRAFICO N° 1

COMPROMISO AFECTIVO



Fuente: Tabla 6

Interpretación y Análisis. –

Sobre el compromiso afectivo, de los docentes se halló que el 49,0% está de acuerdo, otro 20,4% adujo muy de acuerdo, el 16,3% optó por la respuesta se indeciso, además el 12,2% respondió en desacuerdo y solo el 2,0% marcó la respuesta de muy en desacuerdo.

De los datos estimados en base a la encuesta realizada se halló que un buen número de los maestros aduce que siente apego y lealtad emocional con su trabajo, como también se identifican la entidad educativa, este grupo de docentes aducen que se sienten afortunados y felices con el lugar donde laboran, estos personajes mencionan que siempre se involucran en los problemas de la institución educativa, actitud que debe tomar toda persona que está avocada a su labor cotidiana en su trabajo.

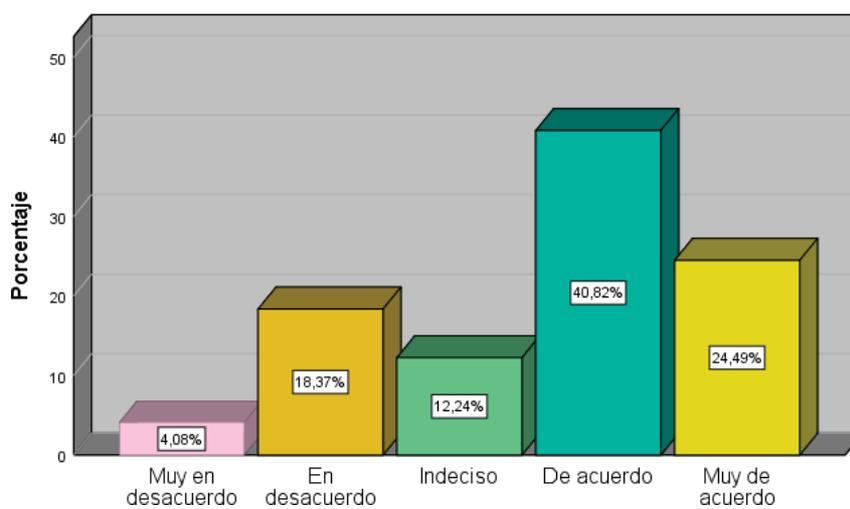
TABLA 7. COMPROMISO NORMATIVO.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	2	4,1	4,1
En desacuerdo	9	18,4	22,4
Indeciso	6	12,2	34,7
De acuerdo	20	40,8	75,5
Muy de acuerdo	12	24,5	100,0
Total	49	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRAFICO N° 2

COMPROMISO NORMATIVO



Fuente: Tabla 7

Interpretación y Análisis.

En lo que es el compromiso normativo de los docentes e obtuvo que el 40,8% de ellos adujo que está de acuerdo el 24,5% respondió muy de acuerdo, otro 18,4% menciona en desacuerdo, el 12,2% está indeciso y solo el 4,1% opto por la alternativa de muy en desacuerdo.

De los datos encontrados en base al recurso aplicado a los maestros de esta entidad educativa, se percibe que un buen número de ellos menciona que priorizan los problemas de la institución educativa ante cualquier situación, como también se sienten comprometidos e involucrados con su centro de trabajo, los mismos encuestados expresan que sus compañeros de trabajo realizan una labor de calidad, situación que hace que toda la comunidad magisterial corresponda con su desempeño dentro del colegio esto reflejado en un trabajo con muchas ganas y empeño en este centro educativo.

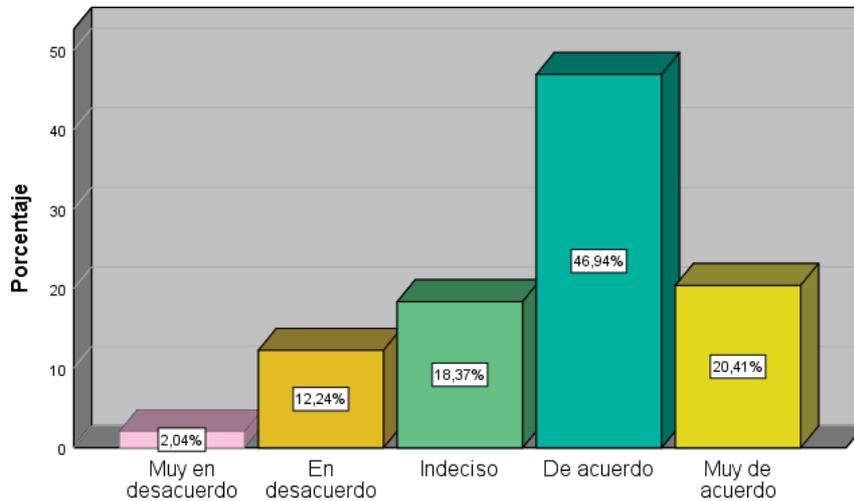
TABLA 8. COMPROMISO DE CONTINUIDAD.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	1	2,0	2,0
En desacuerdo	6	12,2	14,3
Indeciso	9	18,4	32,7
De acuerdo	23	46,9	79,6
Muy de acuerdo	10	20,4	100,0
Total	49	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRAFICO N° 3

COMPROMISO DE CONTINUIDAD



Fuente: Tabla 8

Interpretación y Análisis.

Del compromiso de continuidad de los docentes que laboran en esta entidad se halló que el 46,9% dio una respuesta de acuerdo, el 20,4% dijo muy de acuerdo, otro 18,4% se encuentra indeciso, el 12,2% adujo en desacuerdo, el 2,0% respondió muy en desacuerdo.

Se percibe que un buen número de los maestros aduce que está de acuerdo que su trabajo lo desarrollan por necesidad económica y de empleo puesto que es por vocación, ya que en realidad estos maestros necesitan el empleo para realizarse como profesional, los encuestados aducen que piensan permanecer en este trabajo por un periodo considerable, ya que las capacitaciones que reciben ayudan a un desempeño laboral y profesional, dicho contingente afirma también que participan activamente y eficazmente en las capacitaciones, puesto que dentro de la entidad educativa existe esa política institucional de incentivar a la actualización a sus maestros.

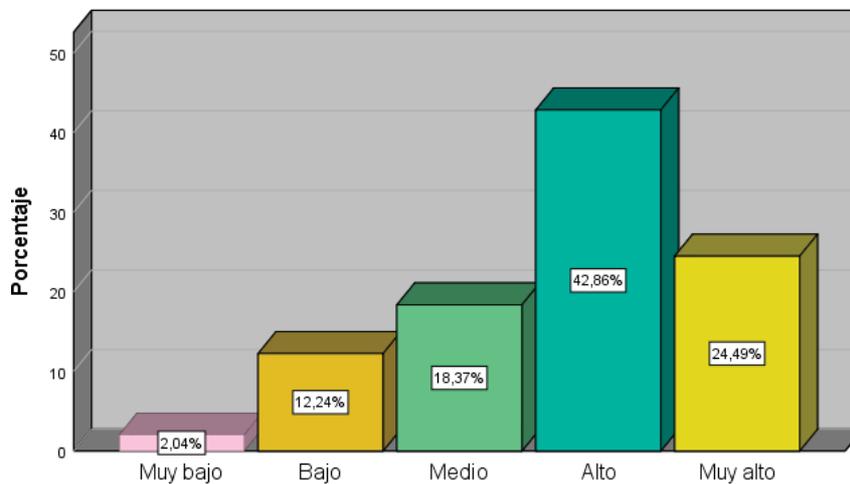
5.3. RESUMEN DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

TABLA 9. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	2,0	2,0
Bajo	6	12,2	14,3
Medio	9	18,4	32,7
Alto	21	42,9	75,5
Muy alto	12	24,5	100,0
Total	49	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRAFICO N° 4
COMPROMISO ORGANIZACIONAL



Fuente: Tabla 9

Interpretación y Análisis.

En resumen, sobre el compromiso organizacional se halló que el 42,9% de los maestros encuestados respondieron que este es alto, otro 24,5% adujo que es muy alto, el 18,4% respondió que es término medio, otro 12,2% marco la alternativa de bajo y solo el 2,0% marco la alternativa de muy bajo.

De los valores encontrados en la gráfica anterior se percibe que un buen número de los maestros está de acuerdo con esta variable, respuesta que conlleva a afirmar que existe un nivel alto de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, esto porque existe un compromiso afectivo e identificación con su centro de trabajo, situación que hace que tomen una actitud proactiva frente a las actividades que se dan en esta entidad educativa, este contingente de encuestados aducen que se encuentran muy comprometidos con su trabajo el cual le ponen bastante desempeño y ganas ya que suelen trabajar hasta horas extra escolares, por otro lado en estos docentes se obtuvo una respuesta de que dicha labor lo realizan por vocación el cual les induce a continuar superándose profesionalmente, esto apoyado por las políticas institucionales de este centro educativo donde inculca a seguir capacitando a sus maestros para que se desenvuelvan de la mejor manera a nivel de su labor educativa.

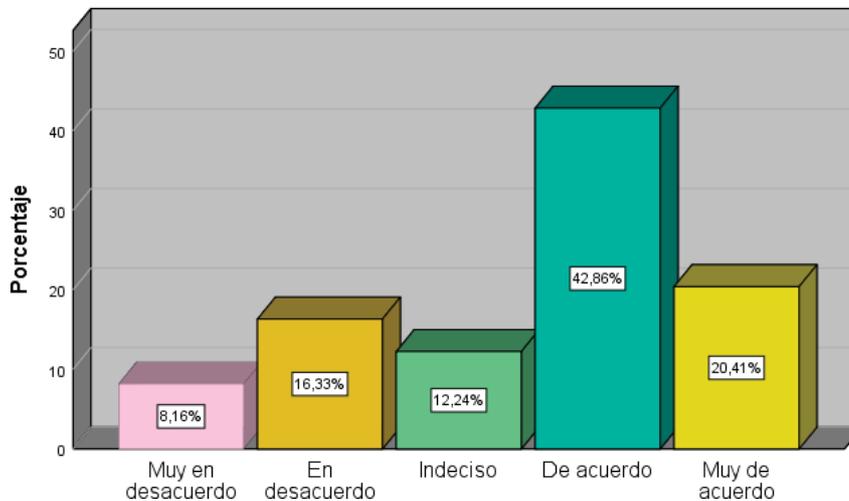
5.4. RESULTADOS DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL. TABLA 10. MOTIVACIÓN INTRINSECA.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	8,2	8,2
En desacuerdo	8	16,3	24,5
Indeciso	6	12,2	36,7
De acuerdo	21	42,9	79,6
Muy de acuerdo	10	20,4	100,0
Total	49	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRAFICO N° 5

MOTIVACIÓN INTRINSECA



Fuente: Tabla 10

Interpretación y Análisis.

En cuanto a la motivación intrínseca, obtuvo que el 42,9% de los maestros dio una respuesta de acuerdo, mientras que el 20,4% de los mismos optó por responder muy de acuerdo, el 16,3% de este grupo afirmó en desacuerdo mientras que el 12,2% optó por la alternativa de indeciso y solo el 8,2% respondió muy en desacuerdo.

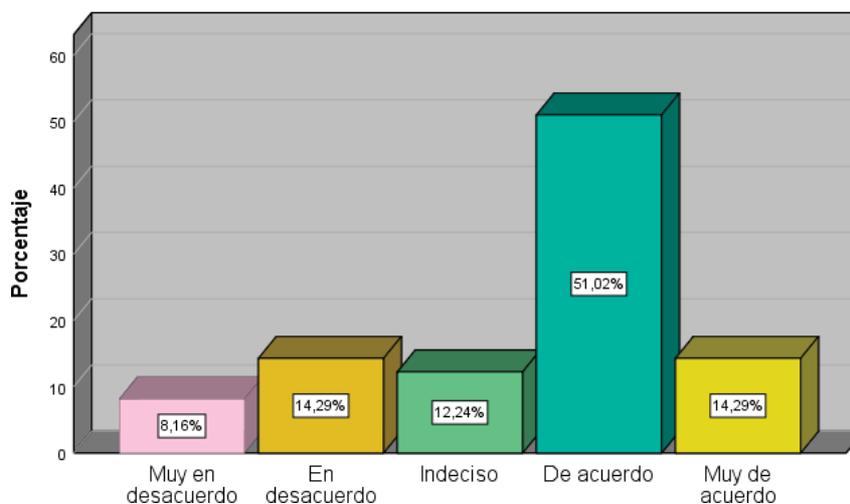
De los datos estimados en el gráfico anteriores se deduce que los maestros afirman que utilizan sus habilidades, capacidades y destrezas en su trabajo, como también se identifican con el rol que desempeñan en su labor, situación que hace que se sientan satisfechos con su profesión, este conjunto de maestros aducen que se sienten reconfortados y entusiastas con sus logros laborales a esto se suma que les apasiona su actuar laboral dentro de la entidad educativa, lo que complementa con una motivación a mejorar su desempeño, los mismos encuestados afirman que desarrollan su autonomía en el momento que se desempeñan como maestros, todos estos encuestados expresan que hacen uso de sus valores, actitudes y cualidades dentro del centro educativo, situación que hace que su labor les brinde cierta estabilidad laboral, los mismos docentes indican que su profesión les ofrece un amplio campo laboral en su quehacer pedagógico.

TABLA 11. MOTIVACIÓN EXTRINSECA.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy en desacuerdo	4	8,2	8,2
En desacuerdo	7	14,3	22,4
Indeciso	6	12,2	34,7
De acuerdo	25	51,0	85,7
Muy de acuerdo	7	14,3	100,0
Total	49	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRAFICO N° 6
MOTIVACION EXTRINSECA



Fuente: Tabla 11

Interpretación y Análisis.

De la motivación extrínseca de los maestros se obtuvo que el 51,0% de ellos respondió estar de acuerdo, el 14,3% de los mismos docentes adujeron estar muy de acuerdo y en desacuerdo respectivamente, otro 12,2 % se encuentra indeciso y solo el 8,2% está en muy desacuerdo.

De los valores estimados en el gráfico anterior se puede ver que un número relevante de los maestros explican que en la institución educativa les dan la oportunidad de aprender y crecer puesto que a este grupo les conviene o favorecen las políticas de su organización, a esto se adiciona lo afirmado por estos encuestados donde aducen que les satisface y motiva la compensación salarial, y que la plana jerárquica reconoce el esfuerzo y la dedicación que realizan en su trabajo, estos mismos maestros están de acuerdo que la supervisión laboral hace que se esfuercen más en su trabajo en este caso dentro de la entidad educativa.

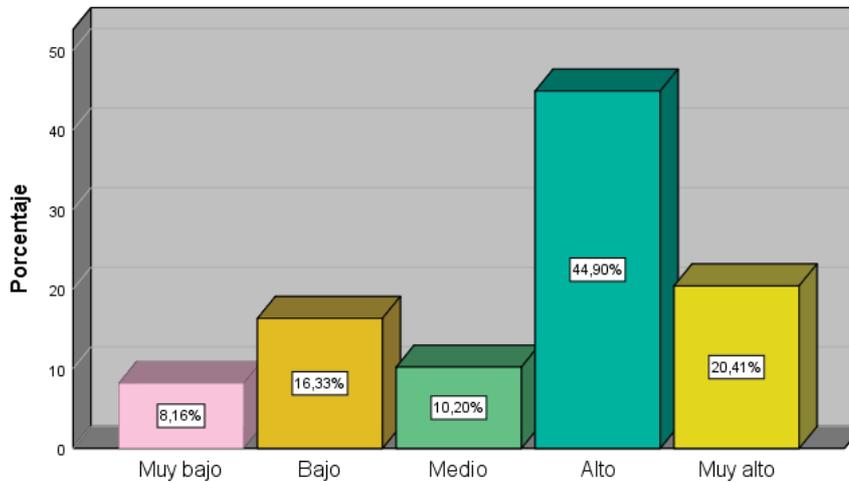
5.5. RESUMEN DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL. TABLA 12. SATISFACCIÓN LABORAL.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy bajo	4	8,2	8,2
Bajo	8	16,3	24,5
Medio	5	10,2	34,7
Alto	22	44,9	79,6
Muy alto	10	20,4	100,0
Total	49	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

GRAFICO N° 7

SATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: Tabla 12

Interpretación y Análisis.

Sobre la satisfacción laboral de los maestros se halló que el 44,9% de dichos encuestados optó por la respuesta de alto, otro 20,4% respondió muy alto, el 10,2% adujo que es medio, el 16,3% de los mismos marcó la respuesta de bajo y solo el 8,2% eligió la alternativa de muy bajo.

Los valores obtenidos en el gráfico anterior muestran en resumen la respuesta de los maestros de esta entidad educativa donde una buena cantidad de los encuestados marcó la respuesta de alto, afirmación que apoya a determinar que existe un nivel alto de satisfacción laboral por parte del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, esto porque dentro de esta entidad educativa los maestros muestran una motivación intrínseca adecuada el cual les conlleva a utilizar sus habilidades y capacidades profesionales de la mejor manera posible en bien de la institución educativa, el cual viene complementada con una motivación alta y satisfacción por lo que hace dentro de este centro educativo, los mismos profesores manifiestan que hacen uso de los valores, actitudes y cualidades personales por desempeñarse de mejor manera en su profesión puesto que esta le da seguridad profesional, a todo lo anterior se suma que la institución educativa le da la oportunidad de superarse ya que dentro de esta existen políticas de superación profesional para su personal docente y que la misma supervisión suele ser una acción de mejora profesional dentro de su labor como docente.

5.6. PRUEBA DE HIPOTESIS GENERAL

Toda entidad tiende a surgir organizadamente si es que dentro de ella existe una identificación por parte de su personal hacia la empresa o entidad, el cual puede mejorarse o lograrse por medio de varios factores, en esta investigación se pretende ver cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau del Cusco, que para la prueba de hipótesis de esta indagación se recurrió al estadístico respectivo, esto con la ayuda de la estadística inferencial donde se muestran las correlaciones entre las variables de estudio, cuyas estimaciones se pueden ver en los cuadros siguientes.

TABLA 13.

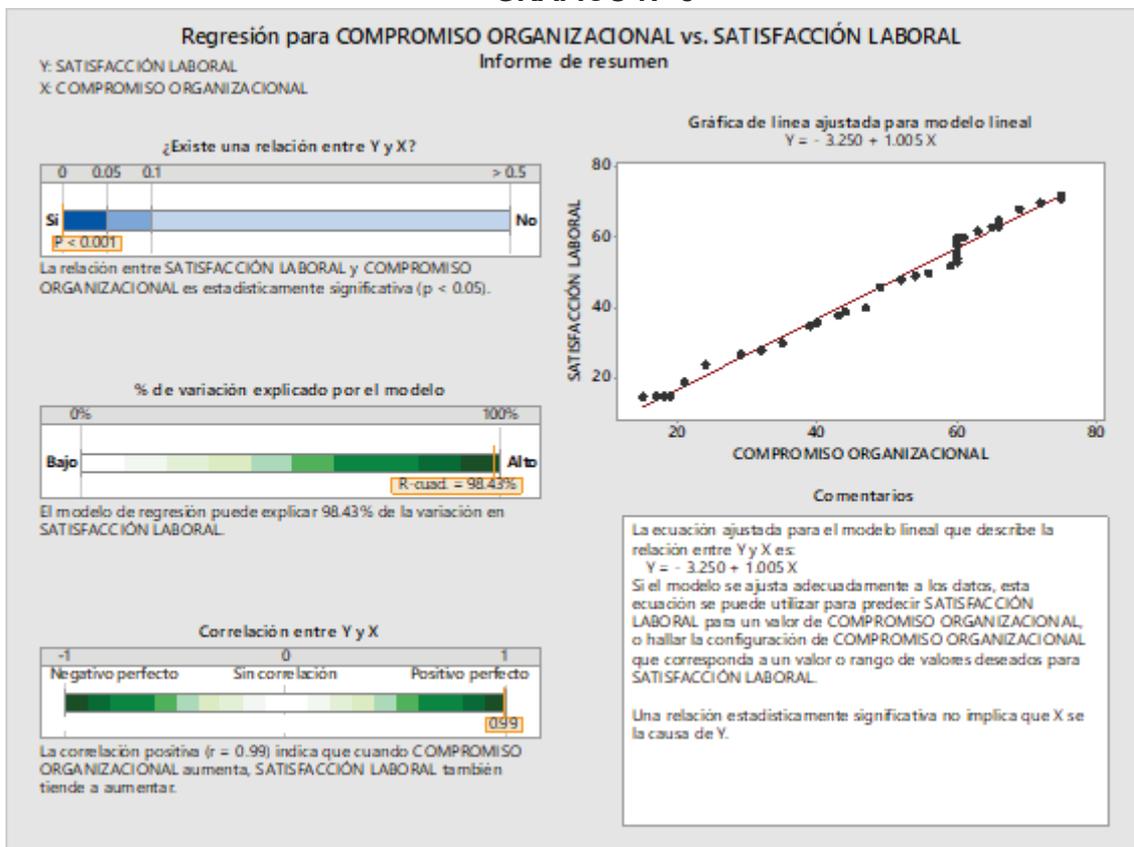
CORRELACIÓN COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		SATISFACCIÓN LABORAL	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,923**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
SATISFACCIÓN LABORAL	Coefficiente de correlación	,923**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	49	49

Interpretación y análisis:

	Ho: Compromiso organizacional y Satisfacción laboral no se relacionan significativamente.
Hipótesis estadísticas	Ha: Compromiso organizacional y Satisfacción laboral se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,923 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

GRAFICO N° 8



Fuente: SPSS V. 25

Conclusión. – Del proceso probabilístico para efectuar la prueba de hipótesis mediante el estadístico tau b de Kendall, se concluye que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, a este

resultado respalda lo estimado en la recta de regresión, Donde se observa que si el compromiso organizacional es alto entonces la satisfacción laboral será también alto.

PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Por otro lado, se procedió a demostrar la correlación de las específicas mediante el mismo estadístico empleado para la general, cuyos valores estimados se pueden apreciar en los cuadros contiguos.

TABLA. 14.

1.- CORRELACIÓN COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN INTRINSECA.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL		MOTIVACIÓN INTRINSECA	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,912**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	49	49
MOTIVACIÓN INTRINSECA	Coefficiente de correlación	,912**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	49	49

Interpretación y análisis:

	Ho: Compromiso organizacional y Motivación intrínseca no se relacionan significativamente.
Hipótesis estadísticas	Ha: Compromiso organizacional y Motivación intrínseca se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,912 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Conclusión. - Del cálculo estadístico para efectuar la prueba de hipótesis mediante el estadístico tau b de Kendall, se concluye que existe una relación alta y significativa del compromiso organizacional con la motivación laboral intrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco., esto respaldado con lo estimado en la recta de regresión, Donde se observa que si el compromiso organizacional es alto entonces la motivación laboral intrínseca será también alto.

2.- CORRELACIÓN COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EXTRINSECA.

TABLA 15.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL			MOTIVACION EXTRINSECA	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,877**	
	Sig. (bilateral)	.	,000	
	N	49	49	
MOTIVACION EXTRINSECA	Coefficiente de correlación	,877**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	49	49	

Interpretación y análisis:

	Ho: Compromiso organizacional y Motivación extrínseca no se relacionan significativamente.
Hipótesis estadísticas	Ha: Compromiso organizacional y Motivación extrínseca se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,877 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Conclusión. - Del cálculo estadístico para efectuar la prueba de hipótesis mediante el estadístico tau b de Kendall, se concluye que existe una relación alta y significativa del compromiso organizacional con la motivación laboral extrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco., esto respaldado con lo estimado en la recta de regresión, Donde se observa que si el compromiso organizacional es alto entonces la motivación laboral extrínseca será también alto.

DISCUSION

Las diferentes organizaciones y empresas donde laboran un determinado contingente de personas, en los últimos años han ido teniendo una atención no agradable al público, puesto que dentro de ellas se percibía un ambiente poco motivador, es por ello que en esta indagación se pretende observar cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco. Para el cumplimiento de este proceso se recurrió a la estadística descriptiva e inferencial, cuyos resultados descriptivos se aprecian en los párrafos más adelante esto tomando como base los resultados mayores de cada una de las dimensiones que pertenecen a cada variable.

En lo que respecta al compromiso afectivo el cuadro número seis muestra que el 49,0% de los maestros que laboran en esta entidad educativa adujeron que sienten apego y lealtad emocional con su trabajo, como también se identifican la entidad educativa, este grupo de docentes aducen que se sienten afortunados y felices con el lugar donde laboran, estos personajes mencionan que siempre se involucran en los problemas de la institución educativa, en cuanto al compromiso normativo en el cuadro número siete, se estimó que el 40,8% de los maestros encuestados contestaron que priorizan los problemas de la institución educativa ante cualquier situación, como también se sienten comprometidos e involucrados con su centro de trabajo, los mismos encuestados expresan que sus compañeros de trabajo realizan una labor de calidad, situación que hace que toda la comunidad magisterial corresponda con su desempeño dentro del colegio, a esto se adiciona lo encontrado en el cuadro número ocho, donde se describe sobre el compromiso de continuidad, el cual se obtuvo que el 46,9% de los profesores aduce que su trabajo lo desarrollan por necesidad económica y de empleo puesto que es por vocación, ya que en realidad estos maestros necesitan el empleo para realizarse como profesional. Más adelante los encuestados manifiestan que piensan permanecer en este trabajo por un periodo considerable, ya que las capacitaciones que reciben ayudan a un desempeño laboral y profesional, dicho contingente afirma también que participan activamente y eficazmente en las capacitaciones, tomando en cuenta los descrito

de los resultados que antecedenen el cuadro número nueve se halló en resumen sobre el estudio de esta variable que el 42,9% de los profesores adujo que el compromiso es alto, acepción que ayudo a determinar que existe un nivel alto de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.

En lo referente a la variable dos de esta indagación en el cuadro número diez de donde se describe sobre la motivación intrínseca, donde el 42,9% de los docentes encuestados explicaron que utilizan sus habilidades, capacidades y destrezas en su trabajo, como también se identifican con el rol que desempeñan en su labor, situación que hace que se sientan satisfechos con su profesión, este conjunto de maestros mencionan que se sienten confortables y entusiastas con sus logros laborales, a esto se suma que les apasiona su actuar laboral dentro de la entidad educativa, lo que complementa con una motivación a mejorar su desempeño. Los mismos encuestados afirman que desarrollan su autonomía en el momento que se desempeñan como maestros, además de expresar que hacen uso de sus valores, actitudes y cualidades dentro del centro educativo, situación que hace que su labor les brinde cierta estabilidad laboral, a todo ello se presenta también lo estimado en el cuadro número once referente a la motivación extrínseca, donde el 51,0% de los maestros indican que en la institución educativa les dan la oportunidad de aprender y crecer puesto que a este grupo les conviene o favorecen las políticas de su organización. A continuación de esto se adiciona lo afirmado por estos encuestados donde alegan que les satisface y motiva la compensación salarial, y que la plana jerárquica reconoce el esfuerzo y la dedicación que realizan en su trabajo. Los maestros manifiestan estar de acuerdo con la supervisión laboral, posterior a lo estimado en los párrafos anteriores se encontró que en el cuadro número doce en resumen se obtuvo que el 44,9% de los profesores opto por la respuesta de alto, acepción que llevo a determinar que existe un nivel alto de satisfacción laboral por parte del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.

Con apoyo de la estadística inferencial se pudo determinar la prueba de nuestros supuestos hipotéticos, en principal de la general, de tal forma que en el cuadro número trece se estimó un coeficiente de correlación entre las variables de estudio de 0.923 (alta); con un nivel de significatividad alta, el cual

apoyó a concluir que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, sumándose a esta estimación los valores de la recta de regresión donde muestra que si el compromiso organizacional es alto entonces la satisfacción laboral será también alto.

CONCLUSIONES

PRIMERO. - Uno de los factores que ha ido influyendo en las organizaciones en los últimos años para que surjan de manera positiva es la carencia de compromiso e identidad con su centro laboral, es así que de esta indagación se concluye que existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, esto en base al proceso probabilístico efectuado en donde en el cuadro número trece se estimó un coeficiente de correlación entre las variables de estudio de 0.923 (alta); con un nivel de significatividad también alta, sumándose a esta estimación los valores de la recta de regresión, donde se observa que si el compromiso organizacional es alto entonces la satisfacción laboral será también alto.

SEGUNDO. – Se encontraron muchas acepciones sobre el proceso de organización que tienen las empresas es desde acá que de esta investigación se concluye que existe un nivel alto de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, este respaldado por los datos hallados en el cuadro número diez, donde el 42,9% de los maestros opto por la alternativa de mencionar que es alto.

TERCERO. – Son pocas las entidades que conglomeran a un determinado grupo de personas que motivan en su labor cotidiana dentro de empresa, en base a esto es que de esta investigación se concluye que existe un nivel alto de satisfacción laboral por parte del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, cuya acepción se encuentra respaldada con lo estimado en el cuadro número trece donde el 44,9% de los profesores encuestados, referente a esta variable optaron por marcar la alternativa de alto.

CUARTO. – La motivación a cada trabajador debe tener mejor auge, por parte de la plana jerárquica, es así que de los resultados encontrados se concluye que existe una relación alta y significativa del compromiso organizacional con la satisfacción laboral intrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, esto comprobado con los datos estimados en el cuadro número catorce, donde el coeficiente de correlaciona es de 0,912 (alta), así como también lo estimado en la recta de regresión, muestra que si el compromiso organizacional es

alto entonces la motivación laboral intrínseca será también alto.

QUINTO. – Del proceso de investigación efectuado se concluye que existe una relación alta y significativa del compromiso organizacional con la satisfacción laboral extrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, esto en base a los datos estimados en el cuadro número quince donde le coeficiente hallado es de 0,877 (alto), y además la recta de regresión, muestra que si el compromiso organizacional es alto entonces la motivación laboral extrínseca será también alto.

SUGERENCIAS

- Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa del Cusco, que en base a esta experiencia incentivar y motivar más a la comunidad magisterial de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, para continuar con esa misma organización a nivel de docentes y los maestros se sientan comprometidos con su trabajo el cual beneficiará enormemente a esta entidad educativa.
- Se sugiere a la plana directiva de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, implementar reuniones de socialización a nivel de todos los maestros de este centro educativo para evaluar el ritmo de trabajo pedagógico, esto con la objetividad de seguir manteniendo esa identidad y entusiasmo de trabajo por parte de la comunidad magisterial.
- Se sugiere a los maestros de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, hacer llegar sus propuestas y sugerencias de manera alturada a los directivos de este colegio, con la finalidad de seguir manteniendo elevado el índice de identidad y labor pedagógica que efectúan dentro de este centro educativo.
- Se sugiere a los padres de familia de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco, seguir colaborando con la entidad educativa en especial para que los docentes se sientan identificados con la misión y visión de este, el cual seguirá emprendiendo una educación de calidad a sus estudiantes.

ANEXOS

- BASE DE DATOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL.
- BASE DE DATOS SATISFACCIÓN LABORAL.
- ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES.
- MATRIZ DE CONSISTENCIA
- ENCUESTAS FIRMADAS POR EXPERTOS
- TURNITIN
- FOTOGRAFIAS DE LA I.E. MIGUEL GRAU SEMINARIO – CUSCO.

BASE DE DATOS COMPROMISO ORGANIZACIONAL

DOCENTES	COMPROMISO AFECTIVO					COMPROMISO NORMATIVO							COMPROMISO DE CONTINUIDAD					
	1	2	3	4	TOTAL	5	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL
1	1	2	4	2	9	3	4	5	2	1	2	17	4	2	1	4	3	14
2	1	2	4	2	9	3	4	5	2	1	2	17	4	2	1	4	3	14
3	1	4	4	2	11	3	4	3	2	1	2	15	4	2	1	4	3	14
4	4	4	4	2	14	3	4	3	2	1	2	15	4	2	1	4	3	14
5	4	3	4	5	16	4	4	4	2	4	4	22	3	2	2	4	3	14
6	4	3	4	5	16	4	2	4	2	4	4	20	3	2	2	4	3	14
7	4	3	3	1	11	4	2	4	4	5	4	23	3	2	2	4	4	15
8	4	4	3	1	12	4	3	4	4	5	4	24	4	2	4	5	4	19
9	4	4	5	4	17	4	2	4	4	5	4	23	4	3	4	5	5	21
10	5	4	5	4	18	4	3	4	4	5	4	24	4	3	4	5	5	21
11	5	5	4	4	18	2	2	4	4	4	4	20	4	3	4	5	2	18
12	2	5	4	4	15	2	5	4	4	4	5	24	4	3	4	5	2	18
13	2	4	2	4	12	4	5	1	4	4	5	23	2	4	4	2	4	16
14	3	4	2	4	13	4	5	1	4	4	4	22	2	4	5	2	4	17
15	3	4	5	4	16	4	4	2	5	4	4	23	4	4	5	3	4	20
16	4	4	5	1	14	4	4	4	5	4	4	25	4	4	5	3	4	20
17	4	4	5	2	15	1	4	4	2	5	3	19	4	4	2	4	4	18
18	4	5	5	3	17	1	3	5	2	5	3	19	5	4	2	4	4	19
19	4	3	4	4	15	1	3	5	3	5	4	21	5	4	3	5	4	21
20	4	3	1	4	12	4	5	2	3	2	4	20	5	4	3	5	4	21
21	5	4	5	1	15	4	5	2	3	2	4	20	4	4	5	1	4	18
22	4	4	5	2	15	4	4	4	1	2	2	17	4	2	5	1	2	14
23	4	4	2	3	13	4	2	4	1	5	2	18	4	3	5	1	3	16
24	3	4	4	4	15	4	2	4	4	5	4	23	4	2	5	1	2	14
25	2	4	4	4	14	4	4	2	4	5	4	23	4	3	5	4	4	20
26	3	2	4	4	13	4	4	2	4	5	1	20	2	4	2	4	2	14
27	1	2	4	4	11	5	4	4	4	4	1	22	3	4	2	4	4	17
28	1	4	4	3	12	5	4	4	4	4	1	22	2	4	4	4	2	16
29	1	4	4	3	12	2	4	4	4	4	1	19	3	4	4	2	4	17
30	4	1	2	4	11	2	4	3	2	4	4	19	4	4	4	2	2	16
31	4	1	4	4	13	3	1	3	5	4	4	20	4	4	4	4	3	19
32	4	1	4	4	13	4	2	4	5	4	4	23	4	5	4	4	4	21
33	5	4	4	4	17	1	4	4	2	3	4	18	4	5	3	4	5	21
34	3	4	4	5	16	2	4	4	2	1	4	17	5	5	4	5	5	24
35	2	4	5	2	13	3	4	4	4	3	5	23	5	5	4	5	1	20
36	4	4	4	4	16	4	5	3	4	1	2	19	4	1	4	2	1	12
37	4	2	4	4	14	4	5	3	5	3	2	22	5	1	3	2	1	12
38	4	2	2	4	12	3	3	5	5	3	3	22	4	1	4	4	5	18
39	4	5	4	4	17	3	2	5	1	4	2	17	5	4	1	4	4	18
40	3	5	4	1	13	3	2	1	1	4	3	14	4	4	1	1	4	14
41	4	4	3	2	13	2	2	1	4	4	2	15	5	4	4	1	5	19
42	4	4	4	4	16	4	1	1	4	4	3	17	4	4	4	4	4	20
43	2	3	3	4	12	5	5	4	4	4	4	26	4	4	2	4	4	18
44	4	4	4	5	17	5	5	4	3	2	5	24	4	4	2	3	4	17
45	4	3	4	4	15	5	4	4	3	2	4	22	2	2	4	5	4	17
46	4	4	4	4	16	3	4	4	4	1	5	21	2	4	4	2	1	13
47	1	1	5	4	11	4	4	4	4	5	1	22	1	4	4	4	2	15
48	4	4	3	1	12	4	2	2	4	2	1	15	4	3	2	2	4	15
49	4	1	4	2	11	1	2	2	2	4	4	15	4	3	5	4	4	20

BASE DE DATOS SATISFACCIÓN LABORAL

DOCENTES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																
	MOTIVACIÓN INTRINSECA											MOTIVACION EXTRINSECA					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL
1	5	2	4	3	2	1	5	3	3	1	29	5	3	4	3	2	17
2	5	2	4	3	2	1	5	3	3	1	29	5	3	4	3	2	17
3	3	2	4	3	4	1	5	3	2	1	28	5	3	4	3	2	17
4	3	2	4	3	4	1	5	2	2	2	28	5	2	4	3	2	16
5	4	2	4	3	3	1	5	2	2	2	28	5	2	4	4	5	20
6	4	2	4	3	3	1	4	2	2	2	27	4	2	4	4	5	19
7	4	4	4	4	3	1	4	4	2	3	33	4	4	4	4	1	17
8	4	4	5	4	4	1	4	4	5	2	37	4	4	5	4	1	18
9	4	4	5	5	4	1	4	4	5	3	39	4	4	5	4	4	21
10	4	4	5	5	4	2	4	4	5	2	39	4	4	5	4	4	21
11	4	4	5	2	5	2	4	4	5	3	38	4	4	5	2	4	19
12	4	4	5	2	5	2	3	3	4	4	36	3	3	5	2	4	17
13	1	4	2	4	4	3	3	3	4	4	32	3	3	2	4	4	16
14	1	4	2	4	4	3	3	3	4	4	32	3	3	2	4	4	16
15	2	5	3	4	4	4	5	2	2	4	35	5	2	3	4	4	18
16	4	5	3	4	4	4	5	2	2	4	37	5	2	3	4	1	15
17	4	2	4	4	4	4	4	2	3	2	33	4	2	4	1	2	13
18	5	2	4	4	5	4	4	2	3	4	37	4	2	4	1	3	14
19	5	3	5	4	3	4	4	2	3	2	35	4	2	5	1	4	16
20	2	3	5	4	3	4	2	4	4	2	33	2	4	5	4	4	19
21	2	3	1	4	4	4	2	4	4	2	30	2	4	1	4	1	12
22	4	1	1	2	4	4	4	4	5	2	31	4	4	1	4	2	15
23	4	1	1	3	4	2	4	4	5	4	32	4	4	1	4	3	16
24	4	4	1	2	4	4	4	4	1	2	30	4	4	1	4	4	17
25	2	4	4	4	4	4	4	1	1	2	30	4	1	4	4	4	17
26	2	4	4	2	2	4	1	1	1	2	23	1	1	4	4	4	14
27	4	4	4	4	2	4	1	1	1	4	29	1	1	4	5	4	15
28	4	4	4	2	4	1	4	1	1	4	29	4	1	4	5	3	17
29	4	4	2	4	4	2	4	1	4	4	33	4	1	2	2	3	12
30	3	2	2	2	1	2	4	4	4	4	28	4	4	2	2	4	16
31	3	5	4	3	1	2	2	4	4	4	32	2	4	4	3	4	17
32	4	5	4	4	1	3	2	4	2	2	31	2	4	4	4	4	18
33	4	2	4	5	4	3	4	4	2	2	34	4	4	4	1	4	17
34	4	2	5	5	4	4	4	2	2	1	33	4	2	5	2	5	18
35	4	4	5	1	4	4	4	2	2	1	31	4	2	5	3	2	16
36	3	4	2	1	4	4	1	3	2	1	25	1	3	2	4	4	14
37	3	5	2	1	2	4	1	3	2	4	27	1	3	2	4	4	14
38	5	5	4	5	2	4	4	4	1	4	38	4	4	4	3	4	19
39	5	1	4	4	5	5	4	4	1	4	37	4	4	4	3	4	19
40	1	1	1	4	5	5	4	4	4	4	33	4	4	1	3	1	13
41	1	4	1	5	4	2	2	4	4	2	29	2	4	1	2	2	11
42	1	4	4	4	4	3	2	3	1	3	29	2	3	4	4	4	17
43	4	4	4	4	3	4	4	3	1	2	33	4	3	4	5	4	20
44	4	3	3	4	4	4	4	2	1	3	32	4	2	3	5	5	19
45	4	3	5	4	3	1	4	3	5	4	36	4	3	5	5	4	21
46	4	4	2	1	4	4	3	2	5	4	33	3	2	2	3	4	14
47	4	4	4	2	1	1	3	4	5	4	32	3	4	4	4	4	19
48	2	4	2	4	4	1	2	4	1	4	28	2	4	2	4	1	13
49	2	2	4	4	1	2	2	4	1	1	23	2	4	4	1	2	13

ALFA DE CRONBACH.

VARIABLE 1

COMPROMISO AFECTIVO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	24.347	7.620	0.9827	1.0000	0.8019
Item2	24.265	7.678	0.9852	1.0000	0.8066
Item3	23.837	7.946	0.9138	1.0000	0.8323
Item4	24.408	7.629	0.9678	1.0000	0.8036
TOTAL1	13.837	4.408	1.0000	1.0000	0.9776

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8541

COMPROMISO NORMATIVO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item5	37.102	13.204	0.9705	1.0000	0.7943
Item6	36.980	13.185	0.9626	1.0000	0.7936
Item7	37.041	13.156	0.9766	1.0000	0.7920
Item8	37.163	13.138	0.9766	1.0000	0.7912
Item9	36.959	12.995	0.9622	1.0000	0.7852
Item10	37.224	13.095	0.9813	1.0000	0.7892
TOTAL2	20.224	7.160	1.0000	1.0000	0.9894

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8238

COMPROMISO DE CONTINUIDAD

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	30.653	10.465	0.9202	1.0000	0.8138
Item12	31.122	10.289	0.9547	1.0000	0.8024
Item13	31.082	10.043	0.9751	1.0000	0.7871
Item14	30.959	10.048	0.9756	1.0000	0.7874
Item15	31.020	10.217	0.9751	1.0000	0.7975
TOTAL3	17.204	5.671	1.0000	1.0000	0.9799

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8352

VARIABLE 2

MOTIVACIÓN INTRINSECA

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	60.10	22.19	0.9648	1.0000	0.7730
Item2	60.22	22.17	0.9686	1.0000	0.7725
Item3	60.06	22.07	0.9603	1.0000	0.7700
Item4	60.12	22.22	0.9702	1.0000	0.7738
Item5	60.10	22.24	0.9518	1.0000	0.7743
Item6	60.73	22.07	0.9435	1.0000	0.7702
Item7	60.04	22.21	0.9608	1.0000	0.7735
Item8	60.53	22.33	0.9594	1.0000	0.7766
Item9	60.69	21.97	0.9191	1.0000	0.7680
Item10	60.73	22.30	0.9137	1.0000	0.7759
TOTAL1	31.76	11.67	1.0000	1.0000	0.9883

Alfa de Cronbach

Alfa
0.7946

MOTIVACIÓN EXTRINSECA

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	29.551	10.366	0.9725	1.0000	0.7988
Item12	30.041	10.516	0.9430	1.0000	0.8084
Item13	29.571	10.216	0.9757	1.0000	0.7899
Item14	29.673	10.403	0.9633	1.0000	0.8012
Item15	29.755	10.319	0.9743	1.0000	0.7959
TOTAL2	16.510	5.756	1.0000	1.0000	0.9843

Alfa de Cronbach

Alfa
0.8362

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p>¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau del Cusco?</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>¿Cuál es el nivel de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco?</p> <p>¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p>Determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa de Miguel Grau Seminario del Cusco.</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>Determinar el nivel de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p> <p>Determinar el nivel de satisfacción laboral en el personal de la</p>	<p style="text-align: center;"><u>GENERAL</u></p> <p>Existe relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p> <p style="text-align: center;"><u>ESPECIFICOS</u></p> <p>Existe un nivel alto de compromiso organizacional en el personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p> <p>Existe un nivel alto de compromiso organizacional por parte del personal</p>	<p>Variable de estudio 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso organizacional. <p>Variable de estudio 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Satisfacción laboral. <p style="text-align: center;"><u>DIMENSIONES</u></p> <p>VARIABLE DE ESTUDIO 1 Compromiso Organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso afectivo ▪ Compromiso normativo ▪ Compromiso de continuidad 	<p>Tipo: Descriptiva - cuantitativa</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental: Descriptivo – Correlacional.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center; margin: 10px 0;"> <p>Esquema</p> <pre> M Ox ↓ Oy </pre> </div> <p>Donde: M. Muestra de estudio Ox= Variable Compromiso organizacional Oy= Variable satisfacción</p>

<p>Cusco?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional con la satisfacción laboral intrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco?</p> <p>¿De qué manera se relaciona el compromiso organizacional con la satisfacción laboral extrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco?</p>	<p>institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el compromiso organizacional con la satisfacción laboral intrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p> <p>Determinar de qué manera se relaciona el compromiso organizacional con la satisfacción laboral extrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p>	<p>de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p> <p>Existe una relación alta y significativa del compromiso organizacional con la satisfacción laboral intrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p> <p>Existe una relación alta y significativa del compromiso organizacional con la satisfacción laboral extrínseca del personal de la institución educativa Miguel Grau Seminario del Cusco.</p>	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 2</p> <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivación Intrínseca. ▪ Motivación Extrínseca. 	<p>laboral.</p> <p>Población: La población está conformado por 49 docentes de la I.E.</p> <p>Muestra: La muestra elegida de manera no probabilística y es de 49 docentes de la I.E.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS La técnica a emplear es la encuesta y el instrumento es el cuestionario.</p> <p>ANÁLISIS ESTADISTICO Para la interpretación de los datos estadísticos se utilizarán el paquete SPS25 y el MINITAB.</p>
---	---	---	--	--



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO ENCUESTA A DOCENTES.



Estimados docentes de la Institución Educativa Miguel Grau Seminario-Cusco, la presente encuesta tiene por objeto recoger información para dar sustento al trabajo de investigación del pre grado en la Facultad de Educación, razón por la cual le agradecemos de antemano por su colaboración y la objetividad de sus respuestas.

- Muy de acuerdo 5
- De acuerdo 4
- Indeciso 3
- En desacuerdo 2
- Muy en desacuerdo 1

VARIABLE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

A	DIMENSION: COMPROMISO AFECTIVO	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	En desacuerdo
1	¿Siento apego y lealtad emocional con mi trabajo?					
2	¿Me identifico con la Institución Educativa?					
3	¿Me siento afortunado y feliz con mi trabajo?					
4	¿Me involucro en los problemas de la Institución Educativa?					
B	DIMENSION: COMPROMISO NORMATIVO	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	En desacuerdo
5	¿Priorizo los problemas de mi Institución Educativa ante cualquier situación?					
6	¿Me siento comprometido e involucrado en la Institución Educativa?					
7	¿Mi centro de trabajo merece toda mi fidelidad?					
8	¿Mis compañeros de trabajo realizan un trabajo de calidad?					
9	¿Correspondo con mi desempeño a la Institución Educativa?					
10	¿Trabajo con muchas ganas y empeño en la Institución Educativa?					
C	DIMENSION: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	En desacuerdo
11	¿Mi trabajo lo desarrollo por necesidad económica y de empleo?					
12	¿Realmente necesito este empleo para realizarme como profesional?					

13	¿Pienso permanecer en este trabajo por un periodo considerable?					
14	¿Las capacitaciones que recibo ayudan a mi desempeño laboral y profesional?					
15	¿Participo activa y eficazmente en las capacitaciones?					

MUCHAS GRACIAS.

VARIABLE: SATISFACCION LABORAL

A	DIMENSION: MOTIVACION INTRINSECA	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	En desacuerdo
1	¿Utilizo mis habilidades, capacidades y destrezas en el trabajo?					
2	¿Me identifico con el rol que desempeño en el trabajo?					
3	¿Me siento completamente satisfecho con mi profesión?					
4	¿Me reconforta y entusiasma mis logros laborales?					
5	¿Me apasiona laboral en esta Institución educativa?					
6	¿Mi trabajo me motiva a mejorar mi desempeño?					
7	¿Desarrollo mi autonomía en el trabajo?					
8	¿Hago uso de los valores, actitudes y cualidades en el trabajo?					
9	¿Mi trabajo me brinda cierta estabilidad laboral?					
10	¿Mi profesión me ofrece un amplio campo laboral?					
B	DIMENSION: MOTIVACION EXTRINSECA	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	En desacuerdo
11	¿En la Institución Educativa me dan la oportunidad de aprender y crecer?					
12	¿Me convienen o favorecen las políticas de mi organización?					
13	¿Me satisface y motiva, la compensación salarial?					
14	¿Reconocen el esfuerzo y la dedicación que realizo en mi trabajo?					

15	¿La supervisión laboral hace que me esfuerce más en el trabajo?					
----	---	--	--	--	--	--

MUCHAS GRACIAS.


Ernest San Felix G.

OK.



Dr. FEDERICO FERNANDEZ L. SUTTA
23973609.

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS COMPLETA ALINA JOSE LUIS.pdf

RECuento DE
PALABRAS

14642 Words

RECuento DE CARACTERES

76563 Characters

RECuento DE
PÁGINAS

84 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.9MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 29, 2022 7:00 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 29, 2022 7:07 PM GMT-5

- 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para

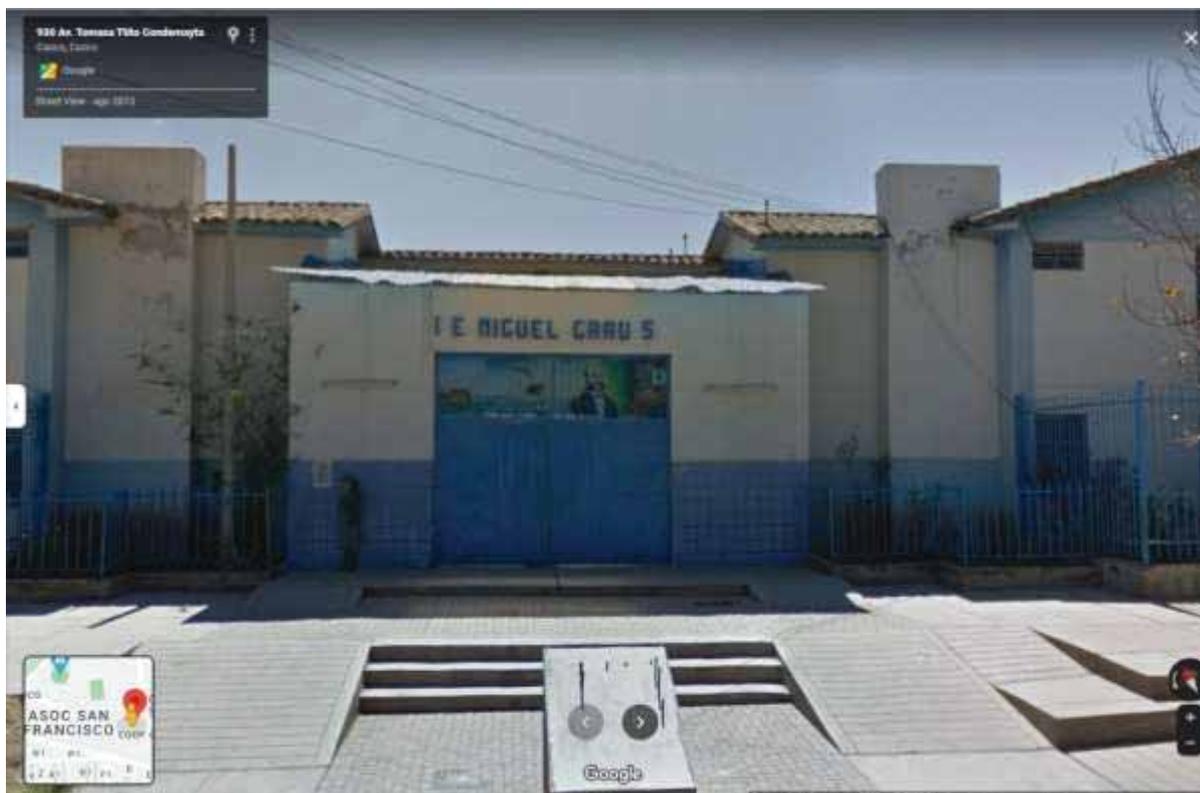
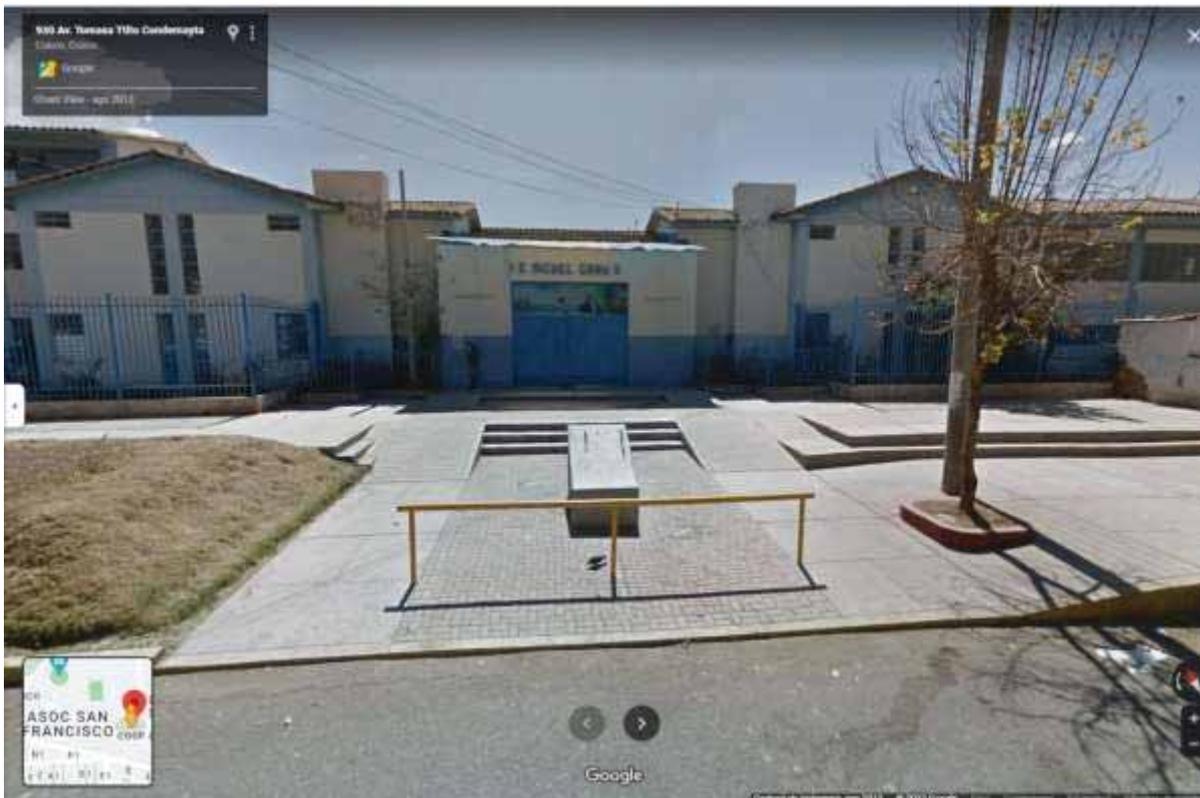
- cada base d9% Base de datos de Internet

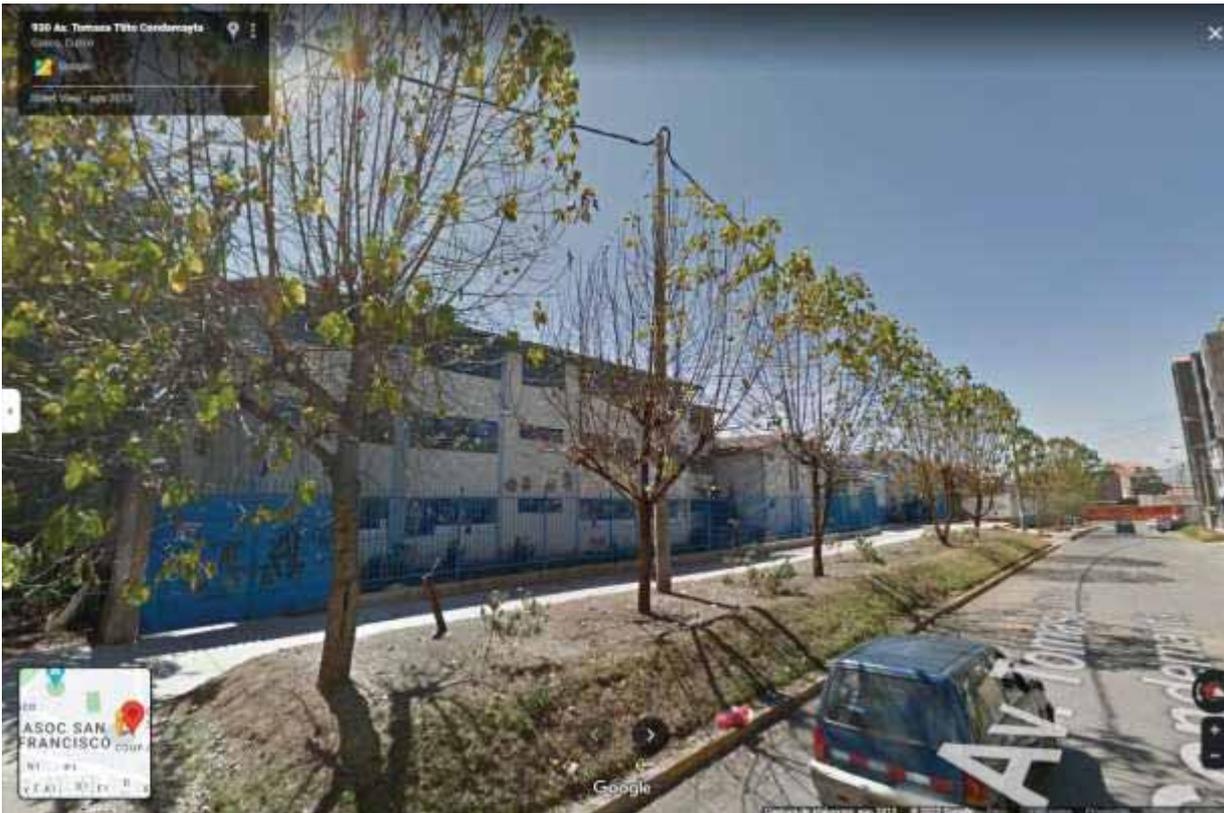
- Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- trabajos entregados Material bibliográfico
- Material citado
- 10 palabras) Fuentes excluidas manualmente
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de Breafse de datos de
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de
- Bloques de texto excluidos

Resumen

FOTOS DE LA I.E. MIGUEL GRAU SEMINARIO – CUSCO





REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA

1. Aldana, J. (2013). Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala según sexo. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
2. Anaya, D., & López, E. (2014). Satisfacción laboral del profesorado en 2012-13 y comparación con los resultados de 2003-04. Un estudio de ámbito nacional. *Revista de educación*, 17. doi:DOI: 10.4438/1988-592X- RE- 2014-365-266
3. Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 1-25.
4. Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Bogotá: Pearson.
5. Cantón, I., & Telles, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 214-226. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69545978019>
6. Claire, M., & Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía, lealtad. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSP*, 2(1), 77-83. Recuperado el 13 de enero de 2018,
7. Edel, R. A., & Casiano, R. (2007). Clima y compromiso organizacional I.
8. Salazar, A. (2017) Motivación intrínseca y extrínseca: La base del comportamiento humano.
9. Rodríguez, E.M. (2021) Diferencias entre la motivación intrínseca y extrínseca.
10. Rocha, M.C. y Bohrt, M.R. (2004) TRES DIMENSIONES DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: IDENTIFICACIÓN, MEMBRESÍA Y LEALTAD
11. Hernández, S., Fernández, C., & Baptista, L. (2006). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
12. Jaik, A., Tena, J., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica Diálogos*
13. University of Minnesota (1977) MSQ Minnesota Satisfaction Questionnaire
14. Santiago Ávila Vila y Marcelo Pascual Faura MARCO FILOSÓFICO DEL COMPROMISO ORGANIZACIONAL: DISCUSIÓN DEL MODELO DE ALLEN & MEYER, Y PROPUESTA DE UN NUEVO MODELO DE ESTUDIO (2020)

REFERENCIAS WEBGRAFICA

1. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2fac6048-fd4c-4876-8af0-210f2aa3fa0a/content>
3. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
4. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422018000200006
5. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/EC_5f2a1e1efdba9b471962d9b6c8774a98
6. <https://vpr.psych.umn.edu/node/26>