

**UNIVERSIDAD NACIONAL
“SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”**

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO



**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN CRISTOBAL DE PARIA –
DISTRITO DE INDEPENDENCIA- HUARAZ, AÑO 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

Autor:

Bach. Santa Carmina Roque Vargas

Asesor:

Mag. Carlos Humberto Chunga Antón

HUARAZ, PERÚ, 2020

FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, CONDUCENTES A OPTAR TÍTULOS PROFESIONALES Y GRADOS ACADÉMICOS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL.

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres: _____

Código de alumno: _____ Teléfono: _____

Correo electrónico: _____ DNI o Extranjería: _____

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Tipo de trabajo de investigación:

Tesis

Trabajo de Suficiencia Profesional

Trabajo Académico

Trabajo de Investigación

Tesinas (presentadas antes de la publicación de la Nueva Ley Universitaria 30220 – 2014)

3. Título Profesional o Grado obtenido:

4. Título del trabajo de investigación:

5. Facultad de: _____

6. Escuela, Carrera o Programa: _____

7. Asesor:

Apellidos y nombres _____ Correo electrónico: _____

Teléfono: _____ N° de DNI o Extranjería: _____ ORCID: _____

8. Tipo de acceso al Documento

Acceso público* al contenido completo.

Acceso restringido** al contenido completo

Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundirlo en el Repositorio Institucional, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso de que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

10. Originalidad del archivo digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.



Firma del autor

11. Otorgamiento de una licencia **CREATIVE COMMONS**

Para las investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica.



El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Recolector Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

12. Para ser llenado por la Dirección del Repositorio Institucional

Fecha de recepción del documento por el Repositorio Institucional:

Firma:



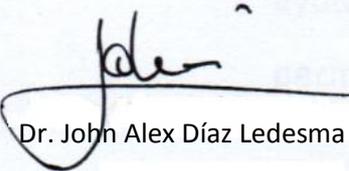
Varillas William Eduardo
CORRESPONSABLE
- UNASAM -

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

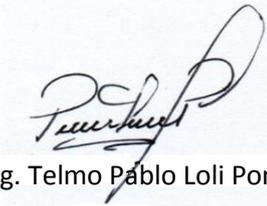
**** Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. Antonio Mercedes Herrera Suarez
Presidente



Dr. John Alex Díaz Ledesma
Secretario



Mag. Telmo Pablo Loli Poma
Vocal

DEDICATORIA

Dedico esta tesis principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar este proceso, uno de mis anhelos más deseados, a mis queridos padres que me dieron la vida, educación, apoyo incondicional y consejos. Tu apoyo ha sido fundamental porque estuviste a mi lado hasta en momentos más turbulentos, motivándome y ayudándome hasta donde tus alcances lo permitan ¡muchas gracias amor!! .

Santa.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser el inspirador y darme las fuerzas para continuar en este proceso para obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; porque ellos son la motivación de mi vida mi orgullo de ser lo que seré.

A mis hermanas, a mi hermano y a mi abuelito Alberto Vargas Rodríguez, por estar siempre presentes.

La ayuda que me has brindado ha sido sumamente importante, estuviste a mi lado inclusive en los momentos y situaciones más tormentosas, siempre ayudándome. No fue sencillo culminar con éxito este proyecto; sin embargo siempre fuiste muy motivador, me decías que lo lograría perfectamente; Muchas gracias amor.

A mis queridos maestros, por la enseñanza de sus valiosos conocimientos los que hicieron que pueda desenvolverme en el ámbito laboral, gracias a cada uno de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo condicional y amistad.

La tesista

CONTENIDO

RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
1. INTRODUCCION.....	1
2. HIPÓTESIS.....	5
2.1. Hipótesis General	5
2.2. Hipótesis Específicos	5
2.3. Definición de variables	6
2.4. Operacionalización de variables	7
3. MARCO TEÓRICO	8
3.1. Antecedentes de la investigación	8
3.2. Bases teóricas.....	17
3.3. Definición de términos.....	29
4. MATERIALES Y MÉTODOS	31
4.1. Tipo de estudio.....	31
4.2. Diseño de investigación	31
4.3. Población.....	31
4.4. Unidad de Análisis y Muestra.....	32
4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos	32
4.6. Análisis estadístico e interpretación de datos	32
5. RESULTADOS	34
6. DISCUSIÓN	54
7. CONCLUSIONES.....	58
8. RECOMENDACIONES.....	60
9. REFERENCIA BIBLIOGRAFIA.....	62
ANEXOS	67
ANEXO 01. Cuestionario	67
ANEXO 02: Validación de expertos	70
ANEXO 03: Matriz de Consistencia	72
ANEXO 04: Fiabilidad con la prueba de Cochran.....	74

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Género.....	34
Tabla 2. Edad.....	34
Tabla 3. Ingreso mensual promedio.....	34
Tabla 4. La convivencia con mis compañeros de trabajo para realizar mis labores es comfortable.....	35
Tabla 5. Mi institución Educativa, brinda oportunidades para mi desarrollo profesional....	35
Tabla 6. La dirección toma en cuenta mis opiniones para tomar decisiones relacionadas a la Institución.	36
Tabla 7. La forma de supervisar las funciones dentro de la institución es la manera más adecuada.....	36
Tabla 8. La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo.	37
Tabla 9. Construyó una relación de confianza en el puesto de trabajo.....	37
Tabla 10. El sueldo que percibo mensualmente es suficiente aceptable.	38
Tabla 11. La Institución Educativa me otorga incentivos por los trabajos extras que he realizado a favor ella.	38
Tabla 12. Las compensaciones que he recibido por parte de la dirección son justas.	39
Tabla 13. La sensibilización que realiza mi Institución Educativa es a favor de la sociedad.1	39
Tabla 14. Los esfuerzos que realiza mi Institución Educativa se orienta a fomentar las actividades y los hábitos de responsabilidad social.....	40
Tabla 15. Mi Institución Educativa impulsa la educación ecológica con los estudiantes.	40
Tabla 16. Tengo una gran sensación de pertenecer a mi Institución Educativa.....	41
Tabla 17. Esta Institución Educativa tiene un gran significado para mí.....	41
Tabla 18. Me siento como parte de la Institución Educativa.....	42
Tabla 19. Realmente siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran mis propios problemas.	42
Tabla 20. Disfruto hablando de mi Institución Educativa con gente que pertenece a ella. ..	42

Tabla 21. Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta Institución Educativa.....	43
Tabla 22. Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta Institución Educativa es, porque siento la obligación moral de permanecer en ella.	43
Tabla 23. Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese posible dejar ahora a mi Institución Educativa.....	44
Tabla 24. Me sentiría culpable si dejará ahora a mi Institución Educativa, considerando todo lo que he dado.	44
Tabla 25. Ahora mismo no abandonaría mi Institución Educativa, por me siento obligado con toda su gente.	45
Tabla 26. Esta Institución Educativa se merece mi lealtad.	45
Tabla 27. Creo que le debo mucho a esta Institución Educativa.	45
Tabla 28. Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución Educativa es porque no tengo otra opción.	46
Tabla 29. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual o mejor, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución Educativa.	46
Tabla 30. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi Institución Educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.....	47
Tabla 31. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi Institución Educativa, incluso si quisiera hacerlo.....	47
Tabla 32. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar a mi Institución Educativa.....	48
Tabla 33. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional.	49
Tabla 34. Las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional.....	50
Tabla 35. La personalidad se relaciona con el compromiso organizacional.	51
Tabla 36. El salario se relaciona con el compromiso organizacional.	52
Tabla 37. La responsabilidad social corporativa se relaciona con el compromiso organizacional.	53

RESUMEN

La preocupación de la mayoría de las organizaciones es que su personal se sienta comprometido con ellas; debido a que, personal no satisfecho ni comprometido, implicaría que no existe ningún afecto por la organización, en consecuencia, no se estaría logrando los objetivos de la institución. Si un trabajador está satisfecho y comprometido, el afecto que siente mayor, esto ayuda a lograr con todos los objetivos planteados por la institución y a la vez existe mayor compromiso, ya que disfruta día a día del trabajo que realiza, se siente motivado, siente afectividad por parte de la institución hacia su persona.

Por tanto, en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria del distrito de Independencia, provincia Huaraz, se encontró deficiencias con respecto a la satisfacción laboral y compromiso organizacional. En lo cual se planteó como objetivo principal “Determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia- Huaraz, año 2019”. El tipo de investigación es descriptiva-correlacional, de diseño no experimental – transeccional; la población estuvo conformada por 13 docentes de primaria, 15 docentes de nivel secundario y 12 trabajadores que se desempeñan como personal administrativo, haciendo un total de 40 colaboradores y debido a que es una población pequeña, ha sido considerada como la muestra; para la obtención de datos se ha utilizado como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario con 32 preguntas cerradas con escala de Likert.

Se concluye la existencia de una relación significativamente positiva (Rho de Spearman 0,905), entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional; con un nivel de significancia de $p=0,000$ que muestra que p es menor a 0,05, lo que permite señalar que la relación es positiva, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo.

Palabra Clave: Satisfacción laboral, compromiso organizacional, trabajadores y correlacional.

ABSTRACT

The concern of most organizations is that their staff feel committed to them; because, staff not satisfied or committed, would imply that there is no affection for the organization, consequently, the objectives of the institution would not be achieved. If a worker is satisfied and committed, the affection he feels greater, this helps to achieve with all the objectives set by the institution and at the same time there is greater commitment, since he enjoys the work he does every day, he feels motivated, he feels affective by the institution towards its person. Therefore, in the San Cristóbal de Paria Educational Institution of the district of Independencia, Huaraz province, deficiencies were found regarding job satisfaction and organizational commitment. In which, the main objective was "Determine the relationship of job satisfaction with the organizational commitment of the Educational Institution San Cristóbal de Paria - District of Independence - Huaraz, year 2019". The type of research is descriptive-correlational, non-experimental design - transectional; The population consisted of 13 primary school teachers, 15 secondary school teachers and 12 workers who work as administrative staff, making a total of 40 employees and because it is a small population, it has been considered as the sample; In order to obtain data, the survey and its instrument were used as a questionnaire with 32 closed questions with a Likert scale. The existence of an average positive relationship (Rho de spearman 0.905) is concluded, among the variables: job satisfaction and organizational commitment; with a level of significance of $p = 0.000$ that shows that p is less than 0.05, which indicates that the relationship is positive, so the null hypothesis is rejected and the working hypothesis is accepted.

Key Word: Job satisfaction, organizational commitment, workers and correlational.

1. INTRODUCCION

La preocupación de la mayoría de las organizaciones es que su personal se sienta comprometido con ellas; debido a que, personal no satisfecho ni comprometido, implicaría que no existe ningún afecto por la organización, en consecuencia, no se estaría logrando los objetivos de la institución. Si un trabajador está satisfecho y comprometido, el afecto que siente mayor, esto ayuda a lograr con todos los objetivos planteados por la institución y a la vez existe mayor compromiso, ya que disfruta día a día del trabajo que realiza, se siente motivado, siente afectividad por parte de la institución hacia su persona.

En los últimos años muchas Instituciones Educativas ya sean grandes, medianas o pequeñas su mayor preocupación ha sido que el personal sienta una satisfacción laboral elevado así para que se comprometa con la con la institución, ya que un colaborador comprometido siente apego por su trabajo que realiza, los problemas de la institución lo consideran como algo personal, esto hace que se esfuerce día a día con su trabajo, así para lograr con los objetivos planteados por la institución.

Para poder plantear los problemas de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria del distrito de Independencia de provincia de Huaraz, se realizó una conversación con algunos trabajadores y estudiantes; así mismo, mediante la observación en la Institución Educativa, se pudo apreciar que sus colaboradores aparentemente presentan algunas deficiencias con respecto a su satisfacción. Con relación a las condiciones laborales existe algunas manifestaciones que revelarían que no existe un adecuado compañerismo entre los trabajadores; se puede mencionar que no hay trabajo en equipo ya que cada personal se desempeña de manera individual con la finalidad de cumplir con sus obligaciones que se les ha encomendado; con desarrollo profesional no se da de acuerdo a las expectativas de ellos debido a que no se les capacita en lo que ellos quisieran, tales como: metodologías de enseñanza y aspectos de la gestión educativa; en cuanto en la toma de decisiones, no participan debido a que estas están centralizadas en la dirección de la institución; así mismo, con la monitoreo y acompañamiento existe incomodidades por parte de ellos debido que indica el hostigamiento; finalmente, se puede mencionar con respecto a la

personalidad; el ambiente del trabajo no es el adecuado debido a esto no brinda las suficientes condiciones para que pueda desarrollar sus actividades el personal; con respecto a la participación activa se realiza relativamente de una manera deficiente en el involucramiento del personal de tal manera, no todos participan activamente en las actividades que desarrolla la institución. Así mismo, el salario; tiene como aspecto fundamental la remuneración que debido a que es una institución pública esto no son tan altas y en algunas de ellos el sueldo es inferior, lo cual no permite cubrir sus necesidades básicas; no existe el reconocimiento adecuado como parte de sus aportes voluntarios en las actividades y sus propias responsabilidades laborales; y con respecto a los incentivos estos son muy escasos, sobre todo que los económicos, no es posible en una institución pública. También cuando se trata de la responsabilidad social corporativa se dejan de lado el impulso del desarrollo sostenible y siendo escasos los beneficios de la sociedad.

Con respecto al compromiso organizacional se puede afirmar que el compromiso afectivo no tiene adecuado apego emocional del trabajador con respecto a sus responsabilidades debido a que siempre hay algunos aspectos que todavía no sienten como propios en su centro de trabajo; con respecto a la identificación del trabajador se puede apreciar que no es tan buena, que existe problemas para manifestar completamente a favor de la institución porque son pocos los que se comprometen completamente en este punto, es por ello que muchos no toman suficiente interés en su participación voluntaria; con respecto al compromiso de continuidad se puede apreciar que posiblemente el costo del empleado por dejar la organización es muy alta y por ello no estaría en condiciones de abandonarla, porque no habría otra posibilidad en donde trabajar y así mismo, perdería los beneficios que hasta ese momento ha obtenido dentro de la institución. Con respecto al compromiso normativo tiene las desventajas de no cambiarse fácilmente a otro centro laboral debido a que ya tiene cierta estabilidad en este centro laboral. Con respecto a las normas a que se rigen el trabajador con rígidas y puntuales, por lo tanto, están obligados a llevarlas a cabo con el cumplimiento de sus labores diarias que se dan en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria del distrito de Independencia de provincia de Huaraz- Ancash.

Por lo tanto, que existen problemas con la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – distrito de Independencia, Año 2019.

Esto nos llevó a formular el problema principal **¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional en los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – distrito de Independencia – Huaraz, Año 2019?** Y los específicos planteados para cada variable ¿Cuáles son las características de la satisfacción en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?, ¿Cuáles son las características del compromiso organizacional en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?, ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?, ¿De qué manera se relaciona de la personalidad con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?, ¿De qué manera se relaciona el salario con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019? Y ¿De qué manera se relaciona la responsabilidad social corporativa con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?

De tal manera se planteó como objetivo general **“Determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia- Huaraz, año 2019”** y seis objetivos específicos “Determinar las características de la satisfacción laboral de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia – Huaraz año 2019”, “Determinar las características del compromiso organizacional en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Provincia de Huaraz año 2019”, “Determinar la relación de las condiciones laborales con el compromiso organizacional en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019”, “Determinar la relación de la

personalidad con el compromiso organizacional en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019”, “Determinar la relación del salario con el compromiso organizacional en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz año 2019” y “Determinar la relación de la responsabilidad social corporativa con el compromiso organizacional en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia – Huaraz año 2019”.

Así mismo, se buscó Verificar el desarrollo teórico de las variables en estudio a partir de ahí proponer mejoras con respecto a la satisfacción laboral de los trabajadores para que haya un mayor compromiso con la Institución Educativa San Cristóbal de Paria del Distrito de Independencia de la Provincia de Huaraz.

De tal modo se cumplió con los objetivos establecidos en esta investigación para el cual se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario que consta de 32 preguntas cerradas con escala de Likert, que fue diseñada por la investigadora, tomando como base a las dos variables y sus respectivos indicadores; del mismo modo, fue validada mediante el proceso de confiabilidad antes de ser aplicada.

La presente investigación fue primordial porque permitió medir el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa, en donde se describió cuáles son los aspectos que ellos priorizan para que puedan cumplir con sus expectativas; y a través de los resultados obtenidos se planteó las recomendaciones para mejorar así con el compromiso y satisfacción laboral.

2. HIPÓTESIS

2.1. Hipótesis General

La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia – Huaraz año 2019.

2.2. Hipótesis Específicos

HE1. Por ser de nivel de descriptivo no es necesario plantear hipótesis.

HE2. Por ser de nivel de descriptivo no es necesario plantear hipótesis.

HE3. Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

HE4. La personalidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia, Huaraz, año 2019.

HE5. El salario se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

HE6. La responsabilidad social corporativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

2.3. Definición de variables

Satisfacción laboral: Definen a la satisfacción laboral como la actitud de un individuo frente a su puesto de trabajo en el cual expresa un sentimiento positivo, esto debido a que cumplen todas las características de lo que el colaborador espera para que pueda desarrollarse personal y profesionalmente. También se puede mencionar que un colaborador altamente satisfecho con su trabajo que realiza se siente identificado con la institución, mientras que alguien insatisfecho fomentará actitudes negativas ya sean fuera o dentro de la organización (Robbins y Judge, 2017).

Compromiso organizacional: definen al compromiso organizacional como el grado en que un colaborador se siente comprometido con su puesto de trabajo, en donde se involucra de manera activa, por ello se afirma que su desempeño en el área es primordial. Los individuos con un alto nivel de intervención laboral tienen una gran identificación (Robbins y Coulter, 2014).

2.4. Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores
Satisfacción laboral	Condiciones laborales	La convivencia con sus compañeros. Desarrollo profesional. Involucramiento en la toma de decisiones. El trabajo en sí. Supervisión.
	Personalidad	Confianza Capacidad activa.
	Salario	Remuneración. Incentivos. Compensaciones
	Responsabilidad social corporativa.	Impulsar desarrollo sostenible. Beneficios a favor de la sociedad.
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo.	Apego emocional del trabajador. Identificación del trabajador. Participación del trabajador en la organización.
	Compromiso continuidad	Costo del empleado por dejar la organización. Pérdida de beneficios por dejar la organización.
	Compromiso normativo.	Permanencia del empleado por deber. Normas que rigen el comportamiento de los trabajadores en la organización.

3. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de la investigación

Internacional

Hidrovo y Naranjo (2016) en su tesis “Relación entre las Percepciones de Justicia Organizacional y en nivel de Compromiso Organizacional en los Docentes de la PUCE Matriz Quito” el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre las percepciones de justicia organizacional de los docentes de PUCE matriz Quito, con el nivel de compromiso organizacional en las diferentes unidades académicas, a fin de determinar la situación actual y generar recomendaciones que contribuyan al mejoramiento y fortalecimiento de los factores analizados; el tipo de estudio que se realizó fue correlacional, con un tamaño de muestra de 291 docentes, en donde se aplicó un cuestionario que consistió de 38 preguntas, en lo cual se tuvo los siguientes resultados: el 34,89% de los directivos toman en cuenta a la justicia distributiva al momento de tomar decisiones, el 37,41% sienten una afectividad con la Universidad, ya que sus necesidades de seguridad en gran parte han sido cubiertos, ocasionando que permanezcan en la institución con sentido de pertenencia y grado, de tal forma existe mayor percepción de justicia organizacional y mayor nivel de compromiso organizacional ya que existe un correlación directa entre ambos variables.

Ríos (2014) en su tesis “Satisfacción Laboral y su Influencia En el Clima Organizacional del Personal Administrativa de Empresa Eléctrica Municipal” el objetivo principal fue determinar si la satisfacción laboral influía en el clima organizacional del personal del área administrativa; el tipo de estudio que se realizó fue descriptivo correlacional, se aplicó un muestreo no probabilístico, en donde se trabajó con un tamaño de muestra de 28 trabajadores, como resultado se tuvo lo siguiente: el 67,86% se encuentran totalmente satisfechos con el satisfacción laboral, el 40,28% los colaboradores se sienten identificados con la empresa, respecto al clima organizacional el 53,57% de los colaboradores tiene un nivel manejo alto , por lo tanto se concluye que existe

una relación bastante acertada entre el nivel de satisfacción laboral y el clima organizacional.

Nieto (2017) en su tesis "Análisis de la satisfacción Laboral y su Relación con el Compromiso Organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico" el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre ambas variables; por lo cual se realizó el tipo de estudio transaccional correlacional, el instrumento técnico que se utilizó fue el cuestionario que consistió de 23 preguntas que miden los niveles de satisfacción laboral y compromiso organizacional, en donde se tomó un tamaño de muestra de 126 colaboradores y se tuvo los siguientes resultados : el 26,19% de los colaboradores se sienten satisfechos con respecto al satisfacción laboral, el 45% de los trabajadores que se encuentran en un rango de edad menor o igual de 31 años no cuentan con un nivel de compromiso afectivo adecuado hacia la Institución principalmente por los pocos años de servicio que laboran, el 37,29% están insatisfechos con las condiciones ambientales y físicas en las que laboran, el 53,17% se sienten comprometidos con la Institución, por lo tanto se puede concluir que existe una relación moderada entre las dos.

Naranjo (2017) en su tesis "el Clima Organizacional y la satisfacción Laboral del Personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad" el objetivo principal fue determinar si el clima organizacional influye en la satisfacción laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad; el tipo de estudio que se realizó fue descriptiva y relacional, en donde se trabajó con un tamaño de muestra de 15 colaboradores que pertenecen al personal administrativo , en donde se utilizó el instrumento de cuestionario en lo cual consistió de 40 preguntas de clima organizacional y 15 preguntas de satisfacción laboral, en donde se obtuvo los siguientes resultados: el 87% de los investigados se sienten satisfechos, es decir su personal está conforme con sus labores y puestos de trabajo, el 60% de los colaboradores se sienten satisfechos con respecto los factores intrínsecas es decir con la responsabilidad del puesto, promociones de ascender, reconocimiento por su trabajo y aspectos al contenido de su tarea; el 60% se encuentran satisfechos con los factores extrínsecos, es decir con condiciones trabajo, beneficios, estilo de dirección

y relaciones interpersonales. Por lo tanto, se concluyó que existe una relación significativa y positiva entre las dos variables.

Nacional

Marquina (2011), en su investigación titulado “satisfacción laboral y compromiso organizacional en empleados de una Universidad Privada de Lima” el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral compromiso organizacional de los empleados de una Universidad de Lima, el tipo de estudio fue cuantitativo, con un diseño no experimental y el tamaño de muestra fue de 169 colaboradores, se aplicó el instrumento de cuestionario que consistió de 36 preguntas de satisfacción laboral y 21 preguntas de compromiso organizacional, en donde se obtuvo los siguientes resultados: el 29,9% de los empleados tienen un rango de edad entre 41 a 50 años de edad , el 51,3% de los empleados se encuentran insatisfechos con respecto a la satisfacción laboral, debido a esta Insatisfacción generalizada los empleados realizan conductas y acciones contraproducentes que desfavorece a la institución, así mismo se puede mencionar que el 50,4% de los empleados se sienten regularmente satisfechos con respecto a las relaciones sociales, de la misma manera se puede decir que el 62,8% se sienten regularmente los remuneración que perciben mensualmente. Por otra parte, respecto al compromiso organizacional según el resultado reveló que los empleados si poseen un compromiso organizacional, siendo el 91,2% quienes se encuentran comprometidos con la Institución; por lo tanto, se concluye que sí existe una relación entre ambas variables de manera positiva y significativa.

Ocon, Ramírez y Flores (2017), en su artículo científico “Nivel de relación del compromiso organizacional, comunicación organizacional y la satisfacción del trabajo: evidencia desde México” se tuvo como propósito analizar el compromiso organizacional y su relación con la satisfacción laboral y la comunicación organizacional en el contexto del Hotel Ensenada, el tipo de estudio fue correlacional no experimental, en donde se trabajó con una muestra de 50 colaboradores, por lo cual se utilizó un instrumento técnico de cuestionario formado por 74 preguntas en escala de Likert, en donde se obtuvo los siguientes resultados: el 69% de los

colaboradores se sienten comprometidos con la empresa, el 70% se sienten satisfechos con la comunicación del supervisor, el 65% tienen una satisfacción alta con la integración organizacional. Por otro lado, el 72% tienen una satisfacción alta con la satisfacción laboral, el 82.5% tiene una satisfacción alta con respecto al ambiente físico (limpieza, higiene, temperatura y entorno físico), el 72% de los encuestados tiene una alta satisfacción con la supervisión relacionada con la igualdad, apoyo y evaluación. Por lo tanto, se concluye que existe una relación directa y positiva entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral, a la vez también se puede decir que existe una relación positiva entre comunicación organizacional y compromiso organizacional

Marín y Placencia (2016), en su artículo “Motivación y Satisfacción Laboral del Personal de una Organización de Salud del Sector Privado” se propuso establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de socios en Salud Sucursal Perú, el diseño de estudio fue descriptivo, observacional y transversal. La muestra fue de 136 trabajadores quienes realizaron una encuesta auto aplicada entre los meses de Febrero y junio 2016, de los cuales se estableció que el, 46,3% de los colaboradores se encuentran medianamente motivados con los factores higiénicos (seguridad de trabajo, prestigio, relaciones con el jefe, políticas y directriz de la organización, etc.), el 57,4% los colaboradores sienten mayor satisfacción con los factores motivacionales (reconocimiento profesional, responsabilidad, oportunidad de crecimiento, desarrollo profesional ,etc.) Por otro lado, el 56,6% los colaboradores se encuentran medianamente satisfechos con respecto a la satisfacción laboral. Por lo tanto, se puede concluir que existe una baja relación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral.

Rosas (2016) en su tesis “Satisfacción Laboral e Incidencia en el Compromiso Organizacional de Docentes de centros de Educación Básica Alternativa del Ciclo Avanzado de la región Puno” se propuso determinar la relación que existe entre ambas variables. La muestra estuvo constituida por 118 docentes, a los cuales se les aplicó un cuestionario. Los resultados hallados son: el 88,1% de los docentes tuvieron un nivel de satisfacción laboral insatisfecho, 55,1% de docentes estuvieron medianamente comprometidos con sus instituciones de los centros de educación

básica alternativa del ciclo, el 51,7% obtuvieron un nivel de insatisfecho en la significancia de la tarea, el 74,6% de docentes estuvieron insatisfechos con condiciones de trabajo y 59,3% de docentes estuvieron insatisfechos con los beneficios económicos por parte del ministerio de Educación. Con la que se determinó que la mayoría de los docentes no asumen el compromiso organizacional con la Institución debido que no tiene una buena satisfacción laboral por lo tanto no se aprovechan al máximo las habilidades y talentos que posee cada trabajador, ya que el compromiso organizacional estable es una inversión a largo plazo. Por lo tanto, un colaborador comprometido y satisfecho genera mayor productividad para la Institución ya que ve como parte de ello los objetivos que tiene la Institución.

Abanto (2017), en su tesis “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana” el objetivo principal fue determinar si existe relación significativa entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una Institución de Salud Pública de Sullana, el diseño de investigación que se realizó fue descriptivo y correlacional, se trabajó con un tamaño de muestra de 151 trabajadores, en donde se aplicó el instrumento de cuestionario que consistió de 18 preguntas de compromiso organizacional y 43 preguntas de satisfacción laboral, de lo cual se tuvo los siguientes resultados: existe un nivel bajo de compromiso organizacional con un porcentaje de 47% por parte de los empleados, así mismo, 38,4% y 46,4% se encuentran en un nivel bajo con respecto a la satisfacción laboral; así mismo se puede mencionar que respecto a la supervisión se encuentran un nivel regular con un porcentaje de 42,4%. Por lo tanto, se puede concluir que existe una correlación positiva entre ambas variables.

Mejía (2017), en su investigación “Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Red 21 UGEL N°02 Los Olivos, 2016” el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral, el tipo de investigación realizado fue de corte transversal, con un diseño de estudio no experimental, donde se trabajó con un tamaño de muestra de 100 docentes de la red 21 de UGEL N°02 los olivos, en lo cual se utilizó el instrumento técnico de cuestionario que consistió en 36 preguntas de satisfacción laboral y 18

preguntas de compromiso organizacional, en donde se obtuvo los siguientes resultados: el 67% de los docentes se encuentran poco satisfecho con respecto a la satisfacción laboral, el 59% tienen un nivel de compromiso moderado con la institución, el 59% de los trabajadores tienen un compromiso afectivo con la institución, el 29% de los colaboradores tienen un compromiso alto de continuidad y 63% de los colaboradores tienen un nivel regular de compromiso normativo. Por lo tanto, se concluye existe una relación moderada entre las dos variables.

Muñante (2017) en su tesis “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los efectivos de la Unidad Especializada de la PNP” el objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en efectivos de la unidad Especializada de la Policía Nacional del Perú, se realizó un estudio de tipo descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental, en donde se trabajó con un tamaño de muestra de 120 efectivos, el instrumento técnica que se utilizó para el recojo de la información fue el cuestionario en donde consistió en 26 preguntas de satisfacción laboral y 18 preguntas de compromiso organizacional, en el cual se tuvo los siguientes resultados: el 77,5% de los efectivos se encuentran en un nivel promedio con satisfacción laboral, así mismo el factor que tiene el puntaje más elevados es el factor motivacional que equivale a un nivel promedio; el 93,3% existe un nivel muy alto de compromiso organizacional por parte de los efectivos con la Institución, además el componente con el puntaje más elevado es la continuidad con un porcentaje de 93,3%. Por lo tanto, se concluyó que existe correlación significativa positiva entre las dos variables.

Ajahuana y Guerra (2017) en su tesis “Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores del Centro de Salud Ampliación Paucarta” el objetivo principal fue determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y satisfacción laboral, en donde se utilizó el método de estudio no experimental, transaccional y correlacional, en lo cual se trabajó con un tamaño de muestra de 58 trabajadores tanto nombrados y contratados, por lo cual se aplicó el instrumento técnico de cuestionario en donde consistió de 18 preguntas de compromiso organizacional y 36 preguntas de satisfacción laboral, en donde se obtuvo los siguientes resultados: el 81% de los trabajadores poseen un compromiso

organizacional de un nivel promedio muy alto con la institución, el 78% de un nivel promedio alto los trabajadores se sienten vinculados con la organización, es decir con el compromiso de continuidad, el 72% existe un promedio alto con referencia al compromiso normativo, esto explica que existe un sentido de reciprocidad con la organización, el 82,80% poseen una actitud de carácter más o menos positivo ante diferentes aspectos de la experiencia laboral es decir poseen un nivel medio de satisfacción laboral, el 67% se sienten satisfecho medianamente con respecto al factor desempeño de las tareas, así mismo el 71% de los trabajadores se sienten medianamente satisfechos con respecto al desarrollo personal. Por lo tanto, se llegó a concluir que existe una correlación positiva de nivel medio entre el compromiso y satisfacción laboral, es decir mayor satisfacción laboral hay mayor compromiso organizacional o menor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional.

Huertas (2017) en su tesis “Satisfacción y Compromiso Organizacional en los Colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU” el objetivo principal fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores del programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU, el tipo de estudio que se realizó fue descriptiva –correlacional, el tamaño de muestra está conformado por 71 colaboradores de programa Nacional de Infraestructura Educativa, se aplicó el instrumento técnico de cuestionario que estaba conformado por 18 preguntas de satisfacción laboral y 25 preguntas de compromiso organizacional, en lo cual se tuvo el siguiente resultado: en donde se demostró mediante la correlación de Pearson en donde existe una relación moderada positiva entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional (R de Pearson 0,638) , a la vez se demostró que la dimensión de condiciones de trabajo y compromiso organizacional tiene una relación baja positiva (Pearson 0,480), existe relación baja positiva entre el dimensión salario y compromiso organizacional (Pearson 0,272), existe relación moderada positiva entre la dimensión ascenso y la variable compromiso organizacional (Pearson 0,588). Por lo tanto, se concluyó que existe una correlación moderada positiva entre las dos variables.

Local

Sapacayo y Espinoza (2014), en sus tesis “Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en el RENIEC, Oficina Zonal de Huaraz”, el objetivo principal fue determinar la influencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de RENIEC, oficina zonal de Huaraz, el tipo de investigación fue descriptivo y transversal, por lo cual se trabajó con un tamaño de muestra de 11 trabajadores, en donde se trabajó con un instrumento técnico de cuestionario, en donde consistió de 13 preguntas de compromiso organizacional y 11 preguntas de desempeño laboral, por ende se tuvo siguientes resultados: el 72,7% de trabajadores del RENIEC no cree que la inversión de ellos mismos en la Institución sea un factor de impedimento para laborar en otro lugar, el 72,7% de trabajadores del RENIEC no está de acuerdo en creer que la Institución merece su lealtad, el 54,5% de trabajadores no se sienten como parte de la familia en la Institución, el 45,5% de trabajadores de RENIEC manifiesta estar de acuerdo en no tener un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la Institución, el 72,7% de trabajadores de RENIEC se manifestó en desacuerdo respecto a sentir muy identificados con los valores de la Institución. Por otra parte, el 54,5% de los trabajadores de RENIEC tiene una buena exactitud en el desarrollo de sus funciones dentro de la Institución, el 36,4% refleja que hay una buena producción del trabajador, el 45,5% de la oficina de RENIEC tiene un uso inadecuado de las técnicas para analizar el trabajo que realiza un trabajador. Por lo tanto, se concluye que el compromiso organizacional influye poco en el desempeño laboral.

Gómez y Ñope (2014) en su investigación titulado “Compromiso Organizacional y desempeño de los trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo Sede Huaraz”, el objetivo principal fue analizar de qué manera el compromiso organizacional influye en el desempeño de los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo sede Huaraz, el tipo de estudio que se realizó fue explicativo y correlacional, se trabajó con un diseño de investigación no experimental, transaccional, se realizó con un tamaño de muestra de 31 trabajadores, por lo cual se realizó un cuestionario en donde consistió de 19 preguntas de compromiso organizacional y 12 preguntas de desempeño laboral, a la

vez se elaboró una entrevista sobre el compromiso organizacional, en donde se tuvo el siguiente resultado: el 58,6% de los trabajadores administrativos de la U.C.V. se encuentran de acuerdo a que se sienten legados emocionalmente a la Institución, el 48,39% afirman que no se sienten en familia cuando se encuentran en la Institución, el 35,48% de los trabajadores administrativos de la U.C.V. se encuentran de acuerdo y creen que el trabajador no abandonaría a la Institución en estos momentos porque tienen un sentimiento de obligación moral, 48,39% de los trabajadores administrativos de la UCV se encuentran muy de acuerdo que el trabajador necesita continuar porque se le ofrece oportunidades de crecimiento laboral. Por otra parte el 51,61% de los trabajadores fueron calificados regularmente en cuanto al conocimiento y cumplimiento de la normativa institucional, el 45,16% de los trabajadores fueron calificados regularmente en cuanto al logro de las metas establecidas, el 58,06% de los trabajadores administrativos fue calificado como regular en cuanto a que cuenta con el conocimiento y competencias respecto al puesto de trabajo y asuntos relacionados. Por lo tanto se concluye que existe una relación directiva y significativa entre ambas variables.

Matías y Maguiña (2015) en su tesis "Marketing interno y compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación Agencia 2, Huaraz" el objetivo principal fue determinar la incidencia del marketing interno en el compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación, Agencia 2, el tipo de estudio que se realizó fue el correlacional y el explicativo, se trabajó con un diseño no experimental, transaccional y correlacional, se realizó con un tamaño de muestra de 33 colaboradores, por lo cual se realizó un cuestionario en donde consistió de 30 preguntas de marketing interno y 25 preguntas de compromiso organizacional, en donde se tuvo el siguiente resultado: el 39,4% de los colaboradores del Banco de la Nación, Agencia 2 se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo en que conoce la misión y visión de la entidad, el 57,6% de los colaboradores están en desacuerdo en que sus funciones y responsabilidades que deben realizar son claramente definidos, el 48,5% de los colaboradores se encuentran en desacuerdo en tener la oportunidad de expresar sus necesidades en su trabajo, el 54,5% de los colaboradores se encuentran en desacuerdo que la entidad toma en cuenta sus ideas. Por lado el 51,5% de los colaboradores del Banco de la Nación, Agencia 2 consideran que el reconocimiento

es malo ya su vez tiene un bajo compromiso continuo, el 39,4% de los colaboradores se encuentran en acuerdo en que el banco les capacita para desarrollar mejor su trabajo, el 42,4% de los colaboradores se encuentran ni acuerdo ni en desacuerdo en que el Banco reconoce su habilidades y capacidades, y se preocupa por desarrollarlos, el 30,3 % de los colaboradores se encuentran en desacuerdo en que el banco merece su lealtad, el 36,4% de los colaboradores se encuentran ni en acuerdo ni en desacuerdo en que se sentirían culpables se dejan el banco en el presente. Por lo tanto, se concluye que existe una relación directa en ambas variables.

3.2. Bases teóricas

Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral manifiesta en los colaboradores el grado de sentirse cómodos en su trabajo que se vienen desempeñando dentro de su organización. Esto nos conlleva la permanencia dentro de su organización por parte del trabajador, y a la vez existe una disminución de rotación en el trabajo. Por otra parte, si un trabajador está insatisfecho con el trabajo que realiza, puede generar mayor costo ya que implicaría mayor rotación de personal, el abandono del puesto del trabajo por parte del empleado, incluso los colaboradores pueden llegar enfermarse mentalmente.

Newstrom (2011) define la satisfacción laboral que está ligado a las emociones y sentimientos profundos que tiene un trabajador al momento de realizar su trabajo, es decir, le da gusto realizar su trabajo, pero por otra también le puede disgustar si es que no cumple sus expectativas, esto le generaría una insatisfacción al momento de realizar su trabajo por ende su productividad del colaborador sería bajo y esto repercutiría en el no logro de los objetivos de la institución donde labora. También se dice que las personas cuando ingresan dentro de una Institución manifiestan sus actitudes tales como: ser entusiasta, optimista, contento y cortés, es decir, que tiene una efectividad positiva con la organización.

Robbins (2013) define la satisfacción laboral como una conmoción que uno aprecia de manera afectiva en relación a un puesto de trabajo, es decir se siente comprometido en el área que se va a desenvolver debido que lo percibe como algo apropiado para que se pueda desarrollar como profesional y personalmente; ya que dicho puesto está a su alcance y se ajusta de acuerdo a sus cualidades que el posee en dicha área. Se puede mencionar también que es un involucramiento a un puesto de trabajo, es decir cuanta autoestima e identificación tiene el colaborador por dicha área, de esta manera se mide el grado de satisfacción laboral que tiene el colaborador.

En cuanto a este tema, Schermerhon (2013) define a la satisfacción laboral como el valor en la que la persona reconoce cual es el sentimiento positivo o negativo que tiene hacia su puesto de trabajo; es la compostura que conserva frente a muchos sucesos; por lo tanto, si el colaborador no tiene estima a su puesto de labores su rendimiento es bajo, esto pues no ayuda a la organización; entonces, se requiere que el personal se sienta comprometido con ello de manera integral.

Robbins y Coulter (2014) definen a la satisfacción laboral, como una expresión general que tiene el colaborador respecto a su puesto de trabajo. Si una persona tiene un alto grado de satisfacción, sin duda se desempeñará de manera favorable en el área que se le encomendado. En contraste, quien se siente disconforme demostrará una actitud de manera negativa frente a sus compañeros o amistades y los demás elementos de la organización. Por lo tanto, cuando se hace referencia a los empleados, se habla cual es el grado de satisfacción que tienen respecto a sus centros de trabajo.

Robbins y Judge (2017) definen a la satisfacción laboral como la compostura de un individuo frente a su puesto de trabajo en el cual expresa un sentimiento positivo, esto debido a que cumplen todas las características de lo que el colaborador espera para que pueda desarrollarse como persona y profesionalmente. También se puede mencionar que un colaborador altamente satisfecho con su trabajo que realiza se

siente identificado con la institución, mientras que alguien insatisfecho fomentara actitudes negativas ya sean fuera o dentro de la organización.

De acuerdo a Robbins y Judge (2017) tratan de definir a que se debe la satisfacción laboral y mencionan que existen diversas razones para que pueda generarse la satisfacción laboral, los cuales son consideradas como dimensiones para el presente trabajo de investigación, las cuales son:

(a) Condiciones laborales. De acuerdo a S. E. Humphrey, J.D. Nahrgang y F. P. Morgenson (citados en Robins y Judge, 2017), se refiere a la realización de las actividades del individuo dentro de un área, en donde las personas que la acompañan al momento de ejecutar las actividades y la convivencia de sus compañeros dentro de la organización son de su agrado o placentero. También se puede mencionar si la organización ofrece oportunidades para sus colaboradores para que puedan ascender y desarrollarse profesionalmente, realizar capacitaciones fuera y dentro de la institución, la interdependencia para que puedan tomar decisiones dentro del área que se les ha asignado y un control adecuado donde puedan sentirse satisfechos de ello. Por lo tanto, el entorno del trabajo, principalmente el ambiente intrínseco del trabajo, las interrelaciones sociales y el control son factores importantes para predecir la satisfacción laboral.

(b) Personalidad. Zhanyg, Wu, Miao, Yan y Peng (citados en Robbins y Judge, 2017) afirman que las personas con un criterio alto en donde pueden autoevaluarse de manera objetiva y esto resulte positivo de tal manera poseen un alto nivel de confianza; por lo tanto, creen en su valía interna y su capacidad básica para que de tal manera se encuentren satisfechos en el área que se les ha encomendado. Así mismo, se argumenta el compromiso de carrera, las personas que poseen la sensatez de autoevaluación y el resultado es muy elevada de manera positiva por ende existe un gran compromiso de carrera suelen tener un nivel especialmente alto de satisfacción laboral.

(c) Salario. De acuerdo a Judge, Piccolo, Podskoff, Shaw y Risch (citados en Robbins y Judge, 2017), es la retribución que percibe el individuo mensualmente por su servicio, en donde está ligado con la satisfacción laboral y la felicidad en general, pero el efecto es menor cuando el colaborador alcanza una calidad de vida muy fructífero, en caso contrario estimula al individuo que sienta un afecto por su puesto de trabajo.

(d) Responsabilidad social corporativa. Thorpe (citados en Robbins y Judge, 2017), menciona que son las acciones que realiza la organización para el beneficio de la sociedad, en lo cual hace más de lo que le puede exigir la ley; esto pues, repercute que exista mayor satisfacción laboral de los individuos. Está orientado a las expectativas no lucrativas y a la vez impulsar un desarrollo sostenible, esto pues algunas veces va concorde con la visión del colaborador, que hace que se sientan más satisfechos.

Las generaciones del milenio buscan empleadores que se enfocan más en impulsar el desarrollo ambiental, y se enfocan en tres aspectos que son: los individuos, utilidades y el planeta. Por tanto, existe la relación entre satisfacción laboral y responsabilidad social corporativa.

De acuerdo a Herzberg, citado por Hellriegel y Slocum (2009), se puede considerar que los factores que afectan a la satisfacción e insatisfacción laboral son:

Factores que afectan a la satisfacción laboral

(a) Factores motivadores. Están referidos al mismo trabajo, la gratitud, el avance y el compromiso. Estos factores se muestran con la actitud y la parte afectiva hacia el puesto de trabajo. Este sentimiento positivo del colaborador está asociado directamente con las habilidades y destrezas por el logro del colaborador, gratitud recibida y la responsabilidad que tiene el individuo. Es decir, estos son factores intrínsecos, que están vinculados directamente con el trabajo.

Factores que afectan a la insatisfacción laboral

(a) Factores higiénicos. Está orientado a las normas que establece la Institución y la parte administrativa, las reglas que se ha establecido en cada puesto trabajo, los instrumentos técnicos para poder lograr la eficiencia y eficacia que la empresa, esto ayudará controlar de manera óptima, las relaciones personales. Estos componentes no ayudan a identificar las insatisfacciones laborales que pueden existir dentro de una organización. También se puede conocer como factores extrínsecos.

Efectos de la satisfacción laboral

De acuerdo a los resultados que arrojan cuando existe satisfacción laboral, estos son (Robbins y Judge, 2017):

(a) Desempeño laboral. Se refiere cuando el colaborador manifiesta sus competencias laborales, el cual al desarrollar su trabajo tendrá mayor productividad y esto impactará en la eficacia de la organización ya que existe mayor satisfacción laboral dentro de la institución; por otra parte, el empleado insatisfecho, tendrá un desempeño laboral muy bajo, lo cual repercute en el no logro de los objetivos de la organización.

(b) Comportamiento de ciudadanía organizacional (CCO). Los individuos que poseen una conducta de ciudadanía organizacional conversan positivamente acerca de sus organizaciones ya sea fuera o dentro de la institución, esto hace que se origine la empatía entre compañeros; la existencia de una ayuda mutua entre los colaboradores y la organización, hace que se incremente la productividad entre estos. Se puede apreciar que mejora la satisfacción laboral debido a que se sienten cómodos, es de su agrado y aprecian de manera efectiva el ambiente de su trabajo. Por lo tanto, se puede mencionar que existe una correlación entre el comportamiento de ciudadanía organizacional y satisfacción laboral.

Los colaboradores cuando sienten que existe un apoyo por parte de sus compañeros, es debido que hay una confianza y esto tenderán a fomentar

actitudes positivas de ayuda. Por otro lado, si el colaborador recibe la retroalimentación de manera positiva, están más propensos a permanecer con este tipo de actividades.

- (c) **Satisfacción del cliente.** La preocupación de los directivos dentro de la organización es que sus colaboradores se sientan satisfechos con su trabajo, debido que esto repercute en la lealtad de los clientes, ya que un trabajador satisfecho tratará de manera cordial a los consumidores, debido que se siente feliz con lo que hace y con lo que realiza; ya que la mayoría de la no retención de los clientes se debe por lo general a estos factores. Por lo tanto, mayor satisfacción laboral genera como consecuencia mayor lealtad por parte de los clientes con la organización.

- (d) **Satisfacción de vida.** Se refiere a las cualidades, las experiencias trascendentales en donde sobresaltan, en cómo percibe el trabajo; por otro lado, cuando un empleado está desempleado existe mayor insatisfacción de vida, ya que para la mayoría de los individuos forma parte importante el empleo en sus vidas, en donde se considera de manera racional que existe un sentimiento de bienestar al momento de experimentar en su trabajo, es decir satisfacción laboral.

Se aprecia los efectos de diversos factores de trabajo en la satisfacción el laboral, en lo cual Hellriegel y Slocum (2009) presentan los siguientes:

FACTORES DE TRABAJO	EFFECTOS
Reto	El trabajo que desempeña el colaborador dentro de una organización es un desafío mental ya que va depender de ello el éxito de satisfacción que puede tener el colaborador al momento de realizar su trabajo.
Exigencias físicas	Si un trabajo se vuelve tedioso y una carga más para un colaborador, origina insatisfacción para el colaborador.
Interés personal	Cuando el trabajo resulta ser placentero se vuelve interesante y origina una plena satisfacción para el colaborador.
Estructura de recompensas	Los estímulos que son justos y que facilitan retroalimentación exactamente de realización de sus funciones, originan satisfacción
Condiciones físicas de trabajo	La satisfacción está vinculada con las condiciones de trabajo que encajen bien con las exigencias físicas.
Consecución de metas	El contexto del ambiente del trabajo propicia alcanzar los objetivos produciendo de esta manera una satisfacción plena.
Yo	Cuando existe el amor propio nos conlleva que existe una satisfacción laboral favorable para la persona.
Otros en la organización	Los trabajadores apreciarán a sus porque siente una satisfacción en la forma como estos trabajan con ellos, por lo tanto, apoyan en el logro de beneficios. Asimismo, los colaboradores se sienten más satisfechos con los compañeros de trabajo que tengan los mismos objetivos que vean las cosas de la misma manera que ellos.
Organización y administración	Los colaboradores siempre se sienten complacidos o satisfechos cuando la institución cuenta con políticas y reglas que les favorezcan a obtener beneficios e incentivos. Por otra parte, se sentirán incomodos e insatisfechos cuando las políticas de la institución no les ayudan, más al contrario que les impone la institución.
Prestaciones	En general la mayoría de los colaboradores, no tienen incentivos por lo cual no logran obtener a lograr una satisfacción laboral plena dentro de la institución donde laboran.

Fuente: Adaptado de Hellriegel y Slocum (2009). *Comportamiento organizacional*.

Efectos de la insatisfacción laboral

- (a) **Salida.** Es la censura de un individuo con la organización, es decir es la respuesta de una insatisfacción por parte del colaborador en lo cual opta por abandonar la institución, va en busca de una oportunidad debido que no se llegó a cumplir con sus expectativas; esto se da cuando la institución desconoce por completo las destrezas, cualidades y otras características que posee el empleado.

- (b) **Voz.** Es la insatisfacción del colaborador en donde se manifiesta mediante conductas diligentes y productivas, aportando propuestas de progreso, realizando un diagnóstico y un análisis de los problemas con el jefe y alguna forma de sugerencia por parte del sindical.

- (c) **Lealtad.** El colaborador su conducta es de manera neutral, pero con mucho entusiasmo que las situaciones mejoren, inclusive conversando a favor de la Institución frente a las objeciones extrínsecas, con la seguridad de que la alta dirección está realizando de manera conforme.

- (d) **Negligencia.** Consiste en la réplica de la negligencia en donde esto permite de manera pasiva para que no pueda empeorar, manifestando el absentismo o deslealtad, insignificante voluntad y la existencia de mayor grado de errores.

B. Compromiso Organizacional

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) definen al compromiso organizacional como un proceso de identificación, la cooperación de todos los colaboradores, la rectitud, la honradez, que expresa el colaborador hacia la compañía. Por lo tanto, hace que permanezca el empleado dentro de la Institución.

Luthans (2008) define al compromiso organizacional como una fuerza interna que tiene el personal y el deseo de seguir siendo parte de la Institución, la disposición por parte del colaborador en donde se compromete dar todo de sí mismo para el beneficio de la organización; así mismo, existe una alta valoración de los objetivos de la institución por parte de los trabajadores y una firmeza por la lealtad. Es así que se puede mencionar que existe un alto grado compromiso y preocupación por parte de los colaboradores con la organización.

Hellriegel y Slocum (2009) definen al compromiso organizacional como un dinamismo o una fuerza que tiene los colaboradores al momento de cooperar con la institución y en la forma como se sienten ser parte de ello. Los colaboradores normalmente perduran un largo tiempo dentro de la institución debido que se sienten comprometidos y lo comparan con los demás que vienen trabajando a corto tiempo. Por lo tanto, existe un fuerte compromiso con la institución y que se caracteriza de la siguiente manera: (a) Existencia de soporte y beneplácito de las metas y los valores de la institución y; (b) La existencia de una actitud y compromiso de realizar un esfuerzo considerable para el bien de la organización.

Newstrom (2011) define que el compromiso organizacional es el grado con el que el empleado se identifica con la institución, también se puede decir que son valores colectivos entre colaboradores y desean seguir siendo parte de ello. Por lo tanto, se puede decir que hay un estrecho compromiso con la institución y que ayuda a que exista una baja rotación por parte del personal.

Robbins y Coulter (2014) definen al compromiso organizacional como el grado en que un colaborador se siente comprometido con su puesto de trabajo, en donde se involucra de manera activa, por ello se afirma que su desempeño en el área es primordial. Los individuos con un alto nivel de intervención laboral tienen una gran identificación.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) proponen que existen tres formas de actitudes y estos son: (a) Sensaciones de identidad con las metas de la organización; (b) Sensaciones de cooperación en los compromisos organizacionales y (c) Sensaciones de rectitud y honestidad hacia la organización.

La falta del compromiso organización o su carencia implicaría la ausencia de sentimiento o estima hacia la organización; en el personal que realmente está plenamente comprometido existe una baja renuncia. Existe un menor costo por el tema de rotación del personal, cabe señalar que contar con un colaborador comprometido dentro de la institución requiere menos supervisión, además ayuda integrar las metas individuales y con las organizacionales.

De acuerdo a (Newstrom, 2011), existen tres formas de compromiso organizacional y estos son:

- (a) **El compromiso afectivo:** De acuerdo a Ozag (citado en Newstrom, 2011), es la condición psicológica que tiene el colaborador de manera optimista y deseos de dedicarse hacia su trabajo, esto lo impulsa a quedarse dentro de la institución. Luthans (2008) lo identifica como la adhesión emocional, vinculación y cooperación del colaborador con la organización en la cual se siente satisfecho y orgulloso.

- (b) **El compromiso normativo:** Ozag (citado en Newstrom, 2011), Consiste en la firmeza que tiene el colaborador para quedarse dentro de la institución que labora, esto puede ser a la probidad cultural o tiene un vínculo familiar que le empuja tomar esa decisión de seguir quedándose dentro de la organización.

También se puede decirse que hay una causa que le compromete en si a la persona para que le impulse quedarse dentro de la institución. Luthans (2008) menciona que está orientado a los sentimientos, deberes y responsabilidades de los colaboradores para permanecer en la institución solo por el deber.

- (c) El compromiso de continuación:** De acuerdo a Ozag (citado en Newstrom, 2011), Incentiva a los colaboradores a permanecer en la institución, ya que las oportunidades que ofrece la organización en la parte remunerativa son de manera satisfactoria y se les reconoce el esfuerzo realizado en la organización; es decir, no encontrarían otra oportunidad si decidieran renunciar a sus empleos. Luthans (2008) indica que es el involucramiento de los deberes en lo cual se siente comprometido debido que al dejar la institución le generaría un costo. También se pueden mencionar que existe una estima por parte del colaborador, ya que él sabe que quedarse implicaría seguir obteniendo los beneficios que ofrece la organización; por lo tanto, se siente comprometido y decide quedarse en la Institución.

De acuerdo a Dessler, citado por Luthans (2008), el compromiso organizacional enfrenta una situación crítica debida que existe contradicciones. Desde punto de vista de hoy en día la unanimidad es mucha más fructífera, la asignación de las jerarquías y el organigrama de las organizaciones con cada vez más horizontales, ya que esto promueve que los empleados se sientan cada vez más comprometidos; por otro lado, el impulso del entorno procede para desmoralizar el principio del compromiso de los colaboradores. De tal manera propone las siguientes directrices de manera concreta para poder llevar acabo en un sistema de administración que pueda ayudar a solucionar las disyuntivas actuales y que pueda incrementar el compromiso organizacional de los colaboradores; ante ello plantea que de acuerdo a Dessler se deben considerar algunas directrices para aumentar el compromiso organizacional:

- (a) Comprometerse con valores que dan prioridad al personal:** Está orientado en contratar al personal idóneo de la especialidad de administración y tratar de pregonar con ejemplos para que puedan así sentirse comprometidos con la

institución, a la vez así fomentar para que sus demás compañeros también se sientan comprometidos.

- (b) Aclarar y comunicar su misión.** Esta referido a explicar detalladamente la misión y la filosofía la organización, pero de una manera carismática, realizar contrataciones basado en valores, ejecutar tácticas al momento de orientar y capacitar al personal y que estos estén orientados a los valores de la institución e impulsar la tradición.
- (c) Garantizar la justicia organizacional.** Consiste en contar con un amplio sistema o mecanismos de reclamos de tal manera que facilite a través de los medios de comunicación prolongado en ambos sentidos.
- (d) Crear un sentido de comunidad.** Desarrollar una uniformidad fundada en principios, que colabore por igual, enfatice la cooperación, la reciprocidad entre colaboradores y un trabajo que sea realizado en unión y empatía entre todos que integran la organización.
- (e) Apoyar el desarrollo de los empleados.** Es el compromiso con la actualización, es donde el colaborador asume retos a favor de la Institución durante el primer año, en la cual se hace mención, también el desarrollo, crecimiento laboral y la delegación de la ata dirección, incentivar dentro de la organización, impulsar el dinamismo y el progreso, que proporcione a los colaboradores la certeza sin garantía.

3.3. Definición de términos

Autoevaluación esencial

Es la ideología que tiene el colaborador acerca de su virtud personal y su competencia básica (Robbins y Judge, 2017).

Compromiso del empleado

Es la participación, el afecto y la satisfacción que siente un colaborador de seguir perteneciendo dentro de la institución donde viene laborando (Robbins y Judge, 2017).

Compromiso Organizacional

Es el nivel de identificación que siente el personal con una institución específica y con sus objetivos en lo cual existe un sentimiento y el deseo de seguir siendo parte de ello (Newstrom, 2011).

Compromiso normativo

Consiste en la firmeza que tiene el colaborador para quedarse dentro de la institución que labora (Newstrom, 2011).

Compromiso afectivo

Es la condición psicológica que tiene el colaborador de manera optimista y deseos de dedicarse hacia su trabajo (Newstrom, 2011).

Compromiso de continuidad

Incentiva a los colaboradores a permanecer en la institución, ya que las oportunidades que ofrece la organización en la parte remunerativa son de manera satisfactoria (Newstrom, 2011).

Involucramiento en el trabajo

Es el nivel que el personal se siente identificado con el área que se le encomendado, en donde se involucra de manera activa en su puesto de trabajo, en lo cual siente que su participación es muy importante en la organización (Robbins y Judge, 2017).

Lealtad

Es la insatisfacción sobreentendido con la paciencia pasiva de que las circunstancias mejoren (Robbins y Judge, 2017).

Negligencia

Es la insatisfacción sobreentendida al tolerar que las circunstancias se puedan eclipsarse. (Robbins y Judge, 2017).

Responsabilidad social corporativa

Son actividades autorreguladas de una institución para el beneficio de la sociedad, en lo cual hace más de lo que le puede exigir la ley. (Robbins y Judge, 2017).

Salida

Es la insatisfacción manifestada en una conducta orientada a renunciar a la Institución. (Robbins y Judge, 2017).

Satisfacción laboral

Es la compostura de un individuo frente a su puesto de trabajo en el cual expresa un sentimiento positivo. (Robbins y Judge ,2017).

Voz

Es la insatisfacción sobreentendido mediante conatos diligentes y productivos, aportando propuestas de progreso, realizando un diagnóstico y un análisis de los problemas con el jefe y alguna forma de sugerencia por parte del sindical. (Robbins y Judge, 2017).

4. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1. Tipo de estudio

El estudio que se realizó en la presente investigación es descriptiva-correlacional porque ayudó a describir cómo se manifiestan ambas variables, es decir las características de satisfacción laboral y compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria del distrito de Independencia, y correlacional porque se pudo medir estadísticamente la relación que existe entre las dos variables de estudio del presente trabajo de investigación.

4.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental - transeccional, debido a que la información se levantó en el tiempo, ya que no se manipuló ninguna información de los variables de estudio.

4.3. Población

La población de la presente investigación estuvo conformada por los docentes y personal administrativo, nombrados o contratados de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia – Huaraz año 2019, y estuvo conformado por 13 docentes de primaria, 15 docentes de nivel secundario y 12 trabajadores que se desempeñan como personal administrativo. Por lo tanto, se trabajó con un total de 40 colaboradores, que están en calidad de nombrados y contratados de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria del Distrito de Independencia de Provincia de Huaraz.

Se consideró como factor de inclusión a todos los docentes y administrativos, nombrados y contratados que laboran dentro de la Institución.

Personal	Nivel	Cantidad
Docente	Secundario	15
Docente	Primario	13
Administrativo	-	12
Total		40

4.4. Unidad de Análisis y Muestra

Son los trabajadores tanto nombrados y contratados de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - distrito de Independencia – Huaraz año 2019, constituidos por docentes y administrativos.

4.5. Técnicas e instrumentos de recopilación de datos

Para la recopilación de datos se utilizó como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario, que fue aplicado a la unidad muestral en este caso a los personales de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria del Distrito de Independencia, el cuestionario estará conformado por tres preguntas generales, 12 preguntas de satisfacción laboral y 17 preguntas de compromiso organizacional.

4.6. Análisis estadístico e interpretación de datos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) un trabajo de investigación comprende la evaluación y análisis que permitió contrastar el antes y el después de la variable; por ello en la presente investigación se realizó el recojo de la información con cuestionario diseñado y estructurado de acuerdo a la variable e indicadores de la investigación y fue aplicado a los colaboradores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria, previa una carta de presentación donde se obtuvo el permiso para la ejecución de la encuesta, después de haber obtenido la autorización se aplicó la encuesta, para obtener información y confirmar la viabilidad de la misma a través de

correlación de Rho Spearman, lo cual se procesó a través del programa SPSS v25; que una vez culminada esta etapa se procedió a determinar alfa de Cronbach el cual fue el ,740 luego se análisis de los resultados de manera descriptiva y correlacional de las variables.

Así mismo, la correlación de Rho spearman se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables; a la vez el coeficiente Rho Spearman puede variar de -1.00 a +1.00; es decir cada vez que aumenta una unidad X, Y aumenta siempre por una unidad constante; por lo tanto, se puede apreciar en el siguiente cuadro los siguientes intervalos:

-1.00=	Correlación negativa perfecta
-0.90=	Correlación negativa muy fuerte
-0.75 =	Correlación negativa considerable.
-0.50 =	Correlación negativa media
-0.25 =	Correlación negativa débil
-0.10 =	Correlación negativa muy débil.
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10 =	Correlación positiva muy débil
+0.25 =	Correlación positiva débil
+0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable.
+0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+1.00 =	Correlación positiva fuerte.

5. RESULTADOS

5.1. Resultado de la Encuesta

5.1.1. Datos Generales.

Tabla 1. *Género.*

Nivel	Fi	%
Femenino	18	45,0%
Masculino	22	55,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

Se aprecia que el 55,0% de los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria (docente secundaria, primaria y administrativa) son del género masculino y el 45% del género femenino.

Tabla 2. *Edad.*

Nivel	Fi	%
23 a 27 años	2	5,0%
35 a 40 años	9	22,5%
41 años a mas	29	72,5%
Total	40	100,0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la investigación realizada se puede observar que el 72, 5% tiene una edad de 41 años a más edad, luego de 35 a 40 años con un 22, 5% y por ultimo entre 23 a 27 con un 5%.

Tabla 3. *Ingreso mensual promedio.*

Nivel	Fi	%
S/ 930.00 a S/ 1 000.00	1	2,5%
S/ 1 001.00 a S/ 1 500.00	12	30,0%
S/ 1 501.00 a S/ 2 000.00	15	37,5%
S/ 2 001.00 a S/ 2 500.00	12	30,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

Se puede apreciar de la investigación realizada que el ingreso promedio de los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria es de S/ 1 501.00 a S/ 2 000,00 con un porcentaje de 37,5%.

5.1.2. Preguntas de Estudio

5.1.2.1. Satisfacción Laboral

5.1.2.1.1. Condiciones Laborales

Tabla 4. *La convivencia con mis compañeros de trabajo para realizar mis labores es comfortable.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	1	2,5%
Insatisfecho	16	40,0%
Indiferente	9	22,5%
Satisfecho	11	27,5%
Muy Satisfecho	3	7,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

El 40,0% de los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria se siente insatisfecho con respecto a que la convivencia con sus compañeros de trabajo para realizar sus labores es comfortable.

Tabla 5. *Mi institución Educativa, brinda oportunidades para mi desarrollo profesional.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	2	5,0%
Insatisfecho	18	45,0%
Indiferente	9	22,5%
Satisfecho	10	25,0%
Muy Satisfecho	1	2,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

Se observa que en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria del Distrito de Independencia el 45,0% de los trabajadores se siente insatisfecho por las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece la Institución.

Tabla 6. *La dirección toma en cuenta mis opiniones para tomar decisiones relacionadas a la Institución.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	1	2,5%
Insatisfecho	17	42,5%
Indiferente	7	17,5%
Satisfecho	12	30,0%
Muy Satisfecho	3	7,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De los resultados se muestra que el 42,5% de los trabajadores opinan que no se toman en cuenta sus opiniones en la dirección en relación a la institución; por lo tanto, se sienten insatisfechos.

Tabla 7. *La forma de supervisar las funciones dentro de la institución es la manera más adecuada.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	1	2,5%
Insatisfecho	18	45,0%
Indiferente	8	20,0%
Satisfecho	12	30,0%
Muy Satisfecho	1	2,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

La tabla muestra que el 45,0% de los trabajadores se sienten insatisfechos con respecto en forma de supervisar.

5.1.2.1.2. Personalidad

Tabla 8. *La capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	2	2,5%
Insatisfecho	15	42,5%
Indiferente	9	17,5%
Satisfecho	9	30,5%
Muy Satisfecho	5	7,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paría.

De la investigación realizada se percibe que el 42,5% se sienten insatisfechos los trabajadores de la institución educativa respecto a la capacidad de decidir autónomamente en aspectos relativos a su trabajo.

Tabla 9. *Construyó una relación de confianza en el puesto de trabajo.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	1	17,5%
Insatisfecho	15	25,0%
Indiferente	6	27,5%
Satisfecho	12	25,0%
Muy Satisfecho	6	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paría.

Se percibe de la encuesta realizada que el 27,5% se sienten indiferente con relación de confianza y lealtad a su puesto de trabajo los trabajadores de la Institución Educativa.

5.1.2.1.3. Salario

Tabla 10. *El sueldo que percibo mensualmente es suficiente aceptable.*

Nivel	fi	%
Muy Insatisfecho	8	20,0%
Insatisfecho	16	40,0%
Indiferente	10	25,0%
Satisfecho	4	10,0%
Muy Satisfecho	2	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

Se observa de la encuesta realizada que el 40,0% de los trabajadores de la Institución educativa se sienten insatisfecho con el sueldo que perciben mensualmente.

Tabla 11. *La Institución Educativa me otorga incentivos por los trabajos extras que he realizado a favor ella.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	9	22,5%
Insatisfecho	14	35,0%
Indiferente	10	25,0%
Satisfecho	7	17,5%
Total	40	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la tabla se puede mencionar que el 35,0% de los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal están desacuerdo con respecto que se les otorga incentivos por los trabajos extras que han realizado a favor de la Institución.

Tabla 12. *Las compensaciones que he recibido por parte de la dirección son justas.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	7	17,5%
Insatisfecho	10	25,0%
Indiferente	11	27,5%
Satisfecho	10	25,0%
Muy Satisfecho	2	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De los resultados se puede mencionar que el 27,5% se sienten indiferentes con respecto a las compensaciones que perciben por parte de la Institución Educativa.

5.1.2.1.4. Responsabilidad Social Corporativa

Tabla 13. *La sensibilización que realiza mi Institución Educativa es a favor de la sociedad.1*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	1	2,5%
Insatisfecho	8	20,0%
Indiferente	3	7,5%
Satisfecho	26	65,0%
Muy Satisfecho	2	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la investigación realizada el 65,0% se sienten satisfechos los trabajadores de la Institución Educativa con respecto a la sensibilización que realiza la institución a favor de la sociedad.

Tabla 14. *Los esfuerzos que realiza mi Institución Educativa se orienta a fomentar las actividades y los hábitos de responsabilidad social.*

Nivel	Fi	%
Muy Insatisfecho	1	2,5%
Insatisfecho	15	37,5%
Indiferente	8	20,0%
Satisfecho	14	35,0%
Muy Satisfecho	2	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la encuesta realizada a los trabajadores de la Institución Educativa se puede deducir que el 37,5% se sienten insatisfechos con respecto a las actividades y los hábitos de responsabilidad social que fomenta.

Tabla 15. *Mi Institución Educativa impulsa la educación ecológica con los estudiantes.*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Muy Insatisfecho	1	2,5%
Insatisfecho	14	35,0%
Indiferente	10	25,0%
Satisfecho	13	32,5%
Muy Satisfecho	2	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

Se puede percibir de la encuesta realizada que el 35,0% de los trabajadores se sienten insatisfechos con la educación ecológica que impulsa a los estudiantes.

5.1.2.2. Compromiso organizacional

5.1.2.2.1. Compromiso Afectivo

Tabla 16. *Tengo una gran sensación de pertenecer a mi Institución Educativa.*

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	1	2,5%
Desacuerdo	12	30,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	10	25,0%
Acuerdo	9	22,5%
Totalmente Acuerdo	8	20,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la investigación realizada se puede observar que el 30,0% de los trabajadores de la Institución educativa están en desacuerdo de sentir una gran sensación de pertenecer a la institución.

Tabla 17. *Esta Institución Educativa tiene un gran significado para mí.*

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	2	5,0%
Desacuerdo	5	12,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	8	20,0%
Acuerdo	17	42,5%
Totalmente Acuerdo	8	20,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la investigación realizada se puede mencionar que el 42,5% de los trabajadores están de acuerdo ya que mencionan que la institución tiene un gran significado para ellos.

Tabla 18. *Me siento como parte de la Institución Educativa.*

Nivel	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	1	2,5%
Desacuerdo	20	50,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	7	17,5%
Acuerdo	2	5,0%
Totalmente Acuerdo	10	25,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la encuesta realizada se puede deducir que el 50,0% de los trabajadores están en desacuerdo de sentir como parte de la Institución Educativa.

Tabla 19. *Realmente siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran mis propios problemas.*

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	1	2,5%
Desacuerdo	17	42,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	7	17,5%
Acuerdo	10	25,0%
Totalmente Acuerdo	5	12,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la tabla se puede observar que el 42,5% de los trabajadores están desacuerdo debido que no sienten los problemas de la institución como fueran propios.

Tabla 20. *Disfruto hablando de mi Institución Educativa con gente que pertenece a ella.*

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	1	2,5%
Desacuerdo	10	25,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	11	27,5%
Acuerdo	10	25,0%
Totalmente Acuerdo	8	20,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la Investigación realizada se puede mencionar que el 27.5% de los trabajadores de la institución no están de acuerdo ni en desacuerdo con que disfrutan hablando de su Institución Educativa.

Tabla 21. *Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta Institución Educativa.*

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	1	2,5%
Desacuerdo	8	20,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	11	27,5%
Acuerdo	11	27,5%
Totalmente Acuerdo	9	22,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la tabla se puede observar que el 27,5% están ni acuerdo ni desacuerdo los trabajadores con respecto si estaría feliz de trabajar el resto de la vida que les queda en la institución.

5.1.2.2.2. Compromiso normativo

Tabla 22. *Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta Institución Educativa es, porque siento la obligación moral de permanecer en ella.*

Nivel	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	3	7,5%
Desacuerdo	11	27,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	8	20,0%
Acuerdo	17	42,5%
Totalmente Acuerdo	1	2,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la encuesta realizada se observa que el 42,5% de los trabajadores de la institución están de acuerdo que las principales razones que siguen continuando en sus trabajos son porque sienten una obligación moral de seguir permaneciendo en ella.

Tabla 23. *Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese posible dejar ahora a mi Institución Educativa.*

Nivel	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	2	5,0%
Desacuerdo	17	42,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	7	17,5%
Acuerdo	12	30,0%
Totalmente Acuerdo	2	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la tabla se puede deducir que el 42,5% de los trabajadores opinan que están desacuerdo con respecto con dejar ahora a su Institución Educativa.

Tabla 24. *Me sentiría culpable si dejará ahora a mi Institución Educativa, considerando todo lo que he dado.*

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	4	10,0%
Desacuerdo	14	35,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	12	30,0%
Acuerdo	7	17,5%
Totalmente Acuerdo	3	7,5%
Total	40	100,00%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la investigación realizada se puede observar que el 35,0% de los encuestados están desacuerdo con respecto que se sentirían culpable si dejase ahora a su Institución Educativa considerando todo lo que ha dado.

Tabla 25. *Ahora mismo no abandonaría mi Instituci3n Educativa, por me siento obligado con toda su gente.*

Nivel	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	3	7,5%
Desacuerdo	18	45,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	11	27,5%
Acuerdo	7	17,5%
Totalmente Acuerdo	1	2,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Instituci3n Educativa San Crist3bal de Paria.

De la encuesta realizada se puede apreciar que el 45,0% de los trabajadores est n desacuerdo con respecto si ahora mismo abandonaría a su instituci3n educativa, pero se sienten obligados con toda su gente.

Tabla 26. *Esta Instituci3n Educativa se merece mi lealtad.*

Nivel	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	1	2,5%
Desacuerdo	19	47,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	6	15,0%
Acuerdo	9	22,5%
Totalmente Acuerdo	5	12,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Instituci3n Educativa San Crist3bal de Paria.

De la tabla se puede deducir que el 47,5% de los trabajadores est n desacuerdo con la lealtad a la Instituci3n Educativa San Crist3bal de Paria.

Tabla 27. *Creo que le debo mucho a esta Instituci3n Educativa.*

Nivel	fi	%
Totalmente en Desacuerdo	2	5,0%
Desacuerdo	11	27,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	10	25,0%
Acuerdo	14	35,0%
Totalmente Acuerdo	3	7,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Instituci3n Educativa San Crist3bal de Paria.

De la tabla se puede mencionar que el 35,0% de los trabajadores están de acuerdo con respecto que le deben mucho a la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

5.1.2.2.3. Compromiso continuidad

Tabla 28. *Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución Educativa es porque no tengo otra opción.*

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	9	22,5%
Desacuerdo	7	37,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	5	22,5%
Acuerdo	17	12,5%
Totalmente Acuerdo	2	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la investigación realizada se puede mencionar que el 37,5% de los trabajadores opinan que están desacuerdo con respecto que le deben mucho a la institución Educativa San Cristóbal de Paria.

Tabla 29. *Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual o mejor, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución Educativa.*

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en Desacuerdo	9	22,5%
Desacuerdo	16	40,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	9	22,5%
Acuerdo	4	10,0%
Totalmente Acuerdo	2	5,0%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

Se puede observar de la tabla que el 40,0% de los trabajadores están desacuerdo con respecto, que una de las razones principales de seguir laborando en la institución es porque no tengo otra opción.

Tabla 30. Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi Institución Educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	8	20,0%
Desacuerdo	8	40,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	11	27,5%
Acuerdo	12	10,0%
Totalmente Acuerdo	1	2,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la encuesta realizada están desacuerdo con un porcentaje de 40,0% de trabajadores de la institución Educativa San Cristóbal de Paria, no consideran que existan pocas opciones de conseguir trabajo igual o mejor, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución Educativa

Tabla 31. Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi Institución Educativa, incluso si quisiera hacerlo.

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	5	12,5%
Desacuerdo	18	45,0%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	11	27,5%
Acuerdo	5	12,5%
Totalmente Acuerdo	1	2,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria.

De la tabla se puede deducir que el 45,0% de los trabajadores de la Institución están desacuerdo con respecto si ahora mismo si dejarían a su institución Educativa San Cristóbal de Paria.

Tabla 32. *Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar a mi Institución Educativa.*

Nivel	Fi	%
Totalmente en Desacuerdo	7	17,5%
Desacuerdo	13	32,5%
Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	13	32,5%
Acuerdo	6	15,0%
Totalmente Acuerdo	1	2,5%
Total	40	100,0%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paría.

De la tabla se puede observar que el 32,5% de los trabajadores de la Institución están en desacuerdo con respecto que habría demasiadas cosas en sus vidas se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora a su Institución Educativa.

5.2. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

H1. La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Ho. La satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Tabla 33. *La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional.*

			Satisfacción Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,901**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,901**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla se puede observar apreciar que existe un nivel de relación entre las dos variables determinada por el Rho Spearman 0,901 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al grado de significación estadística $p = 0,000$; por lo tanto, $P < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Hipótesis Especifica 1.

No se realizó la correlación de Pearson, porque es un nivel descriptivo y no es necesario plantear la hipótesis.

Hipótesis Especifica 2.

No se realizó la correlación de Pearson, porque es un nivel descriptivo y no es necesario plantear la hipótesis.

Hipótesis Especifica 3.

H1. Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Ho. Las condiciones de trabajo no se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Tabla 34. *Las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso organizacional.*

			Condiciones Laborales	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,905**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	40	40	
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,905**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		40	40	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla se puede observar que existe un nivel de relación entre las dos variables determinada por el Rho Spearman 0,905 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se

rechaza la hipótesis nula, existe una relación directa y significativa con la dimensión de condiciones laborales de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Hipótesis Especifica 4.

H1. La personalidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Ho. La personalidad no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Tabla 35. *La personalidad se relaciona con el compromiso organizacional.*

			Personalidad	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Personalidad	Coefficiente de correlación	1,000	,916**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación	,916**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla se puede observar que existe un nivel de relación entre las dos variables determinada por el Rho Spearman 0,916 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe una relación directa y significativa con la dimensión de personalidad de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Hipótesis Especifica 5.

H1. El salario se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Ho. El salario no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Tabla 36. *El salario se relaciona con el compromiso organizacional.*

			Salario	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Salario	Coeficiente de correlación	1,000	,899**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
Compromiso Organizacional	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,899**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla se puede observar que existe un nivel de relación entre las dos variables determinada por el Rho Spearman 0,899 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe una relación directa y significativa con la dimensión de salario de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Hipótesis Especifica 6.

H1. La responsabilidad social corporativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Ho. La responsabilidad social corporativa no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia, Huaraz año 2019.

Tabla 37. *La responsabilidad social corporativa se relaciona con el compromiso organizacional.*

			Responsabilidad Social Corporativa	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Responsabilidad Social Corporativa	Coeficiente de correlación	1,000	,844**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación	,844**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

De la tabla se puede observar que existe un nivel de relación entre las dos variables determinada por el Rho Spearman 0,844 significa que existe una alta relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe una relación directa y significativa con la dimensión de responsabilidad social corporativa de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

6. DISCUSIÓN

El propósito de la presente investigación fue determinar la relación existente entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – Distrito de Independencia, Provincia Huaraz, año 2019, donde se demostró la existencia de la relación entre ambas variables.

Con respecto a la hipótesis general, se puede apreciar que existe una relación positiva entre las dos variables determinada por Rho Spearman de 0,901 entre las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, frente al grado de significancia estadística de $p= 0,000$. Estos resultados se asemejan con el estudio realizado por Mejía (2017), en donde se determinó que existe una relación positiva y significativa entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional con una R de Rho Spearman de 0,675. Considerando este resultado se puede afirmar que sí el personal se siente insatisfecho con su trabajo, el nivel de su compromiso también se verá medianamente afectado; de continuar con esta situación los trabajadores, tendrían resultados en su centro de labores poco auspiciosos con respecto a los objetivos y metas propuesta en su Plan Operativo Institucional Educativo. De acuerdo a Robbins y Jugde (2017), es necesario que los trabajadores se sientan satisfechos con lo que realizan en cada uno de sus puestos para que logren estar comprometidos organizacionalmente y de esta manera aporten favorablemente a la visión y misión de la institución; es por ello que se deben plantear estrategias para mejorar ambas variables.

Con respecto a la satisfacción laboral, se puede observar que con la dimensión Condiciones de trabajo el 40% de los trabajadores son indiferentes; en cuanto a la Personalidad el 62,5% no se siente satisfecho ni insatisfecho; el 37,5% es indiferente al salario que percibe; y el 47,5% se siente satisfecho con la Responsabilidad social corporativa. Estos resultados se asemejan con lo hallado por Marquina (2011), en donde se determinó que los trabajadores se sienten regularmente satisfechos con relación a la remuneración con porcentaje de 62,8%; así mismo, se halló en la investigación realizado por Rosas (2016), en donde se determinó que el 74,6% de los

colaboradores estuvieron insatisfechos con las condiciones de trabajo. Considerando estos resultados se puede afirmar que el colaborador demuestra una actitud no tan favorable hacia las labores que realiza, de seguir esta situación los trabajadores continuarán incómodos, debido a que no está cumpliendo con sus expectativas que ellos esperan de la institución. De acuerdo a Robbins y Jugde (2017), mencionan que es primordial que los colaboradores asuman una actitud favorable hacia la institución y de esta manera su estado emocional será positiva y placentera con su experiencia laboral en su centro laboral; es por ello que se debe plantear mecanismos para mejorar las expectativas que pueden tener hacia la institución.

Se puede apreciar que el compromiso organizacional presenta sus propias características. La dimensión de compromiso afectivo el 45,0% no está acuerdo ni desacuerdo, el 45,0% está en desacuerdo con respecto al compromiso normativo; y el 37,5% de los colaboradores están desacuerdo con relación al compromiso de continuidad. Estos resultados se asemejan a los hallados por Abanto (2017), quien determinó que los colaboradores mostraban niveles bajos: en compromiso afectivo de los trabajadores con su institución (37,7%), el compromiso de continuidad (47,0%) y el compromiso normativo (39,1%). Analizando estos resultados se puede afirmar que el personal poco o nada se siente identificado la institución, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la institución Educativa es muy escasa. De acuerdo a Newstrom (2011), es necesario que el personal se sienta identificado con la institución, en particular sus metas y deseos, para mantener la pertenencia de la institución, esto se caracteriza en el esfuerzo que pone el personal para lograr el beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la organización; es por ello se recomienda realizar acciones donde se pueda mejorar el compromiso con la institución.

De la Hipótesis específico planteada se acepta que existe una relación positiva y significativa de 0,905 con respecto a la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso organizacional se ha encontrado a un nivel de significancia de $p=0,000$, es decir, un menor grado de significación estadística. Estos resultados se asemejan con estudio realizado de Mejía (2017), en donde se determinó que existe una relación significativamente positiva entre la dimensión de condiciones de trabajo y

compromiso organizacional con una Rho Spearman de 0,675. Considerando este resultado se puede afirmar que sí el personal se siente incómodo con las condiciones de trabajo, el nivel de compromiso se verá medianamente afectado; de continuar con este dilema, existirá poco compañerismo, deficiencias de la institución en el desarrollo profesional de su personal; y el involucramiento del personal en la toma de decisiones a favor de la institución es muy escasa; por lo tanto, repercute en el no logro de sus objetivos y metas de la institución. De acuerdo a Robbins y Jugde (2017) que se refieren a la realización de actividades del trabajador dentro de un área, en donde está acompañado de otros colegas en el momento de ejecutar sus actividades y la convivencia que desarrollan deben ser de su agrado o placentero. También se puede mencionar que la institución debe ofrecer oportunidades para sus colaboradores, de tal manera que se mejoren sus condiciones laborales y puedan desarrollarse profesionalmente mediante capacitaciones fuera y dentro de la institución, la interdependencia para que puedan tomar decisiones dentro del área que se les ha asignado y un control adecuado donde puedan sentirse satisfechos de ello. Por lo tanto, se debe implementar estrategias que mejoren las condiciones de trabajo, así para que el personal se sienta comprometido con la Institución Educativa.

Entre la personalidad y el compromiso organizacional, se puede deducir que existe una alta relación positiva de 0,916, con un nivel de significancia de $p=0,000$; por lo tanto, se puede mencionar que es menor al grado significación estadística. Considerando este resultado se puede afirmar que existe un nivel muy bajo por parte del personal para que puedan autoevaluarse y la confianza que ellos poseen es muy escasa; este repercute que exista poco compromiso con la institución. Así mismo de acuerdo a Robbins y Judge (2017), el personal con criterio alto en donde puede autoevaluarse de manera objetiva y poseen confianza en sí mismo, se sienten satisfechos en su centro de trabajo y a la vez se sienten comprometidos con la institución.

De acuerdo al estudio, existe una relación positiva y significativa de 0,899 entre la dimensión de salario y la variable compromiso organizacional, con un nivel de significancia de $p= 0,000$; por lo tanto, se puede mencionar que es menor al grado significación estadística. Estos resultados se asemejan con estudio realizado de Mejía

(2017), en donde se determinó que existe una relación moderada positiva entre la dimensión de salario y compromiso organizacional con una Rho de Spearman 0,709. Considerando este resultado se puede afirmar que poco o nada se cumple con las expectativas salarial del personal, esto genera que exista poco compromiso con la institución. De acuerdo a Robbins y Judge (2017), es necesario retribuir al personal mensualmente por su servicio, en donde está ligado con la satisfacción laboral y la felicidad en general.

Del hipótesis planteada entre la responsabilidad social corporativa y el compromiso organizacional, se puede deducir que existe una relación positiva de 0,844, con un nivel de significancia de $p=0,000$; por lo tanto, se puede mencionar que es menor al grado significación estadística. Considerando este resultado se puede afirmar el poco esfuerzo que realiza la institución a favor de la sociedad. Así mismo de acuerdo a Robbins y Judge (2017), son las acciones que realiza la organización a favor de la sociedad, esto pues algunas veces va concorde con la visión del colaborador, que hace que se sientan más satisfechos con su centro de trabajo.

7. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación positiva de Rho Spearman de 0,901 entre las variables: satisfacción laboral y compromiso organizacional, con un nivel de significación estadística de $p= 0,0000$, de esta manera se comprobó la hipótesis general, con este resultado se pudo confirmar que sí el personal se siente insatisfecho con su trabajo, el nivel de su compromiso también se verá medianamente afectado; de continuar con esta situación los trabajadores tendrían resultados en su centro de labores poco auspiciosos con respecto a los objetivos y metas propuesta en su Plan Operativo Institucional Educativo.
2. Del estudio realizado con respecto a la satisfacción laboral, respecto a la dimensión de condiciones de trabajo el 40,0% de los colaboradores se sienten indiferente; en cuanto a la personalidad el 62,5% no se sienten satisfechos ni insatisfechos; el 37,5% es indiferente al salario que percibe; y el 47,5% se siente satisfecho con la Responsabilidad social corporativa. Así mismo se pudo apreciar de los resultados obtenidos que el colaborador muestra una actitud no tan favorable hacia las labores que realiza, de seguir esta situación los trabajadores continuaran incomodos debido a que no están cumpliendo con sus expectativas que ellos esperan de la institución.
3. De los resultados obtenidos de la presente investigación se ha determinado con relación al compromiso organizacional; con respecto al compromiso afectivo el 45,0% se encuentran ni acuerdo ni desacuerdo, el 45,0% están desacuerdo con respecto al compromiso normativo; y el 37,5% de los colaboradores están desacuerdo con relación al compromiso de continuidad. Esto genera que el personal poco o nada se siente identificado con la institución, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la Institución Educativa es muy escasa.
4. Conforme a los resultados con respecto a la dimensión de condiciones de trabajo de la Satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional tiene una relación positiva y significativa de Rho Spearman de 0,905, con un nivel de

significación de $p= 0,000$, comprobando de esta manera la tercera hipótesis específica. Esto implica que si el personal se siente incómodo con las condiciones laborales, el nivel de compromiso se verá medianamente afectado; de continuar con este dilema, existirá poco compañerismo, deficiencias de la institución en el desarrollo profesional de su personal; y el involucramiento del personal en la toma de decisiones a favor de la institución es muy escasa.

5. El análisis de los datos obtenidos, se ha determinado que la personalidad de la satisfacción laboral y el variable compromiso organizacional tiene una relación positiva y significativa de Rho Spearman de 0,916; con un nivel de significación estadística de $p= 0,000$, comprobando así la cuarta hipótesis específica; implica que existe poca confianza en el personal para que pueda autoevaluarse ellos mismo; por lo tanto, no ayuda en su compromiso con la institución.
6. Conforme a los resultados obtenidos en el presente estudio realizado, se ha determinado que el salario de la Satisfacción laboral y el compromiso organizacional tiene una relación positiva y significativa de Rho Spearman de 0,899; con nivel significación estadística de $p= 0,000$, comprobándose de esta manera la quinta hipótesis específica. Se puede deducir poco o nada se cumple con la expectativa salarial del personal, esto genera que exista poco compromiso con la institución.
7. De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha determinado que la responsabilidad social corporativa de la Satisfacción laboral y con la variable compromiso organizacional tiene una relación positiva y significativa de Rho de Spearman de 0,844; con nivel significación estadística de $p= 0, 000$, comprobando así la sexta hipótesis específica. Así mismo se puede reflejar que existe poco esfuerzo por parte de la institución en fomentar a favor de la sociedad.

8. RECOMENDACIONES

1. Del objetivo general, se recomienda a la dirección seguir realizando mecanismos de mejora continua de la satisfacción de los trabajadores, implementado estrategias, como reconocimientos por los esfuerzos realizados, incluir temáticas relacionados al medio ambiente, desarrollar mecanismos para el desarrollo profesional, plantear estrategias para mejorar las horas extras, otorgar incentivos a los colaboradores, así mismo mejorar las condiciones de trabajo, brindar las materiales necesarias para que puedan realizar su labor y generar una comunicación horizontal; de tal manera se podrá lograr de forma eficaz y eficiencia los objetivos, las estrategias planteados por la Institución Educativa.
2. En mención al primer objetivo específico se recomienda que se implemente estrategias para que pueda ayudar a mejorar la confianza en ellos mismo, de esta manera para que puedan autoevaluarse de manera objetiva y esto resulte de manera positiva, así para elevar la satisfacción laboral de los colaboradores.
3. De acuerdo al segundo objetivo específico se recomienda implementar mecanismos para fortalecer el vínculo afectivo y a la vez flexibilizar las políticas de la Institución Educativa de esta forma ayudará a mejorar el compromiso.
4. En mención al tercer objetivo específico, se plantea a implementar mecanismos para mejorar las condiciones de trabajo donde laboran, facilitarles los materiales necesarios para que puedan trabajar, fomentar un ambiente entre compañeros, así mismo practicar una comunicación horizontal entre la dirección, los docentes y los administrativos, de esta manera para que se sientan involucrados con la Institución.
5. En relación a cuarto objetivo específico, se debe diseñar estrategias para realizar capacitaciones y talleres de esta forma mejorar sus habilidades y su competencia pedológica; implementar instrumentos para que puedan autoevaluarse después

de las capacitaciones, de esta manera se incrementará su nivel de confianza en ellos mismos, por ende, sentirían satisfechos y comprometidos con la institución.

6. De acuerdo al quinto objetivo planteado, se recomienda plantear estrategias para mejorar las horas de compensaciones e incentivos por los esfuerzos que realizan los colaboradores, esto pues se puede medir mediante la evaluación de desempeño, de esta manera darle el reconocimiento por los trabajos realizados a favor de la institución, de este modo habrá mayor rendimiento.

7. En relación al sexto objetivo, se sugiere incluir temáticas relacionadas al cuidado del medio ambiente, organización curricular, así mismo en sus metodologías y estrategias didácticas, de esta forma se orientará a buscar un pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes, así impulsar un desarrollo sostenible.

9. REFERENCIA BIBLIOGRAFIA

Ajahuana, K., & Guerra, N. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores del Centro de Salud Ampliación Paucarpata*. Centro de Salud Ampliación PacuCarpata . Arequipa: Universidad de San Agustín. Recuperado el 15 de Abril de 2018, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Albanto, S. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Institucion de Salud Publica 2017*. Institución de Salud Publica de Sullana, Trujillo. Sullana: Universidad Privada Antenor Orrego. Recuperado el 16 de Abril de 2018, de http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2881/1/RE_PSICO_SUSAN.ABANTO_COMPROMISO.ORGANIZACIONAL_DATOS.PDF

Diario Gestión. (1 de Julio de 2016). ¿Qué tanto se comprometen los peruanos con la empresa para la que trabajan? *Management & Empleo*. Recuperado el 22 de Abril de 2019, de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/comprometen-peruanos-empresa-108397>

Flores, V. (2017). *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes ,2016*. Red 21 Ugel N°02 Los Olivos , Lima. Los Olivos: Universidad César Vallejo. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8385/Mej%C3%ADa_FVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fredy, N. (2017). *Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral del Personal del Instituto Tecnológico Superior Libertad*. Quito: Universidad Central de Ecuador. Recuperado el 02 de Mayo de 2018, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14230/1/T-UCE-0007-PIO41-2018.pdf>

Gestión Diario. (18 de Agosto de 2014). El 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores. *Management & Empleo*. Recuperado el 23 de Abril de 2019, de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>

Gómez, H., & Walter, Ñ. (2014). *Compromiso Organizacional y Desempeño de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Cesar Vallejo Sede Huaraz*. Universidad Cesar Vallejo, Ancash. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Recuperado el 25 de Abril de 2018, de <http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/920/COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL%20Y%20DESEMPE%C3%91O%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20ADMINISTRATIVOS%20DE%20LA%20UNIVERSIDAD%20CESAR%20VALLEJO%20SEDE%20HUARAZ%2c%20A%C3%91O%202014.pdf?sequence=1&isAllow>

Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento Organizacional* (12a ed.). Mexico: Cengage Learning.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Mexico: MC GRAW HILL EDUCACIÓN. Recuperado el 29 de Enero de 2020

Hidrovo, C., & Naranjo, K. (2016). *Relacion entre las Percepciones de Justicia Organizacional y el nivel de Compromiso Organizacional en los Docentes de la PUCE Matriz Quito*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 13 de abril de 2018, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/11229/TESIS%20C.%20HIDROVO%20K.NARANJO%202016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Huertas, Z. (2016). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en los Colaboradores del Programa Nacional de Infraestructura Educativa del MINEDU*. Infraestructura Educativa del MINEDU , Lima. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Recuperado el 13 de Abril de 2018, de

<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/123456789/404/1/HUERTAS%20CASTRO%20ZADITH.pdf>

Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (Séptima ed.). México: Mc Graw Hill.

Jhon M., I., Robert, K., & Mechael T., M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7 ed.). Mexico: MC Graw Hill.

Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional* (11 ed.). México: Mc Graw-Hill Interamericana.

Marín, H., & Placencia, M. (2016). Motivación y Satisfacción Laboral del Personal una Organización de Salud del Sector Privado. *Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional*. Recuperado el 04 de Mayo de 2018, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

Marquina, C. (2011). *Tesis "Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Empleado de una Universidad Privada de Lima, 2011"*. Universidad Privada De Lima. Lima: Universidad Peruana Unión. Recuperado el 12 de Abril de 2018, de http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/123/Carlos_Tesis_bachiller_2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Matías, N., & Maguiña, A. (2015). *Marketing interno y compromiso organizacional de los colaboradores del Banco de la Nación Agencia 2, Huaraz*. Banco de la Nación Agencia 2, Ancash. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Recuperado el 09 de Mayo de 2018, de <http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/896/MARKETING%20INTERNO%20Y%20COMPROMISO%20ORGANIZACIONAL%20DE%20LOS%20COLABORADORES%20DEL%20BANCO%20DE%20LA%20NACION%20AGENCIA%202.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Muñante, V. (2017). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Efectivos de la Unidad Especializada de la PNP*. Lima. Ate: Universidad Cesar Vallejo. Recuperado el 19 de Abril de 2018, de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/11324/Mu%C3%B1ante_RVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Decimotercera Edición ed.). México: Mc Graw Hill Educación. Recuperado el 05 de Mayo de 2018

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Decimotercera ed.). México: Mc Graw Hill Educación.

Nieto, E. (2017). *Análisis de la Satisfacción Laboral y su Relación con el Compromiso Organizacional de los Colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Recuperado el 02 de Mayo de 2018, de <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ocon, E., Ramírez, M., & Flores, P. (2016). Nivel de la Relación del Compromiso Organizacional, Comunicación Organizacional y la Satisfacción del Trabajo: Evidencia desde México. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Recuperado el 04 de Mayo de 2018, de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n4-2017/RIAF-V10N4-2017-7.pdf>

Rios, F. (2014). *Satisfacción Laboral y su Influencia en el Clima Organizacional, del Personal Administrativa de la Administrativa de la Empresa Eléctrica Municipal*. Empresa Eléctrica Municipal. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 14 de Abril de 2018, de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Rios-Fernanda.pdf>

Robbins, S. P. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Décima Edición ed.). México: PEARSON.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (Decimosegunda ed.). México: PEARSON.

Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Decimoséptima ed.). México: Pearson.

Rosas, N. (2016). Satisfacción Laboral e Incidencia en el Compromiso Organizacional de Docentes de Centros de Educación Básica Alternativa del Ciclo Avanzado de la Región Puno. *Creative Commons Atribucin-NoComercial - 4.0*. Recuperado el 02 de Mayo de 2018, de <https://revistas.uancv.edu.pe/index.php/RCIA/article/viewFile/352/294>

Sapacayo, L., & Espinoza, C. (2014). *Compromiso Organizacional y Desempeño Laboral en el RENIC Oficina Zonal de Huaraz*. Ancash: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Recuperado el 18 de Abril de 2018, de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/2074/T033_71980930_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Schermerhorn, J. (2013). *Administración*. México: Pearson.

ANEXOS

ANEXO 01. Cuestionario

SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAN CRISTOBAL DE PARIA – DISTRITO DE INDEPENDENCIA- HUARAZ, AÑO 2019

Objetivo: Esta encuesta tiene como objetivo, Determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia- Huaraz, año 2019.

Instrucciones:

Buenos días/tardes, soy Bachiller en Administración de la UNASAM, el presente cuestionario es parte del trabajo de la investigación, por lo cual se necesita su absoluta sinceridad en sus respuestas. Marque con una **X** según corresponda: en los **Datos generales** marque la letra que lo identifica; para los enunciados del compromiso organizacional y la satisfacción laboral, lea cada enunciado con atención y en cada uno marque con una **X** el casillero que le describe mejor.

I. Datos generales

1. Genero

- a) Femenino.
- b) Masculino.

2. Edad:

- a) 23 a 27 años
- b) 28 a 34 años
- c) 35 a 40 años
- d) 41 años a mas

3. Su ingreso promedio mensual:

- a) S/. 930.00 a S/ 1000.00
- b) S/ 1001.00 a S/ 1500.00
- c) S/ 1501.00 a S/ 2000.00
- d) S/ 2001.00 a S/ 2500.00
- e) Más de S/ 2501.00

II. PREGUNTAS DE ESTUDIO

a) Satisfacción Laboral

Escala de valorización

MI : Muy Insatisfecho

I : Insatisfecho

NSNI : Ni Satisfecho Ni Insatisfecho

S : Satisfecho

MS : Muy Satisfecho

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		MI	I	PS	S	MS
DIMENSION: Condiciones laborales.						
01	La convivencia con mis compañeros de trabajo para realizar mis labores es confortable.					
02	Mi Institución Educativa brinda oportunidades para mi desarrollo profesional (capacitaciones, talleres, etc.).					
03	Toma en cuenta mis opiniones la dirección, para tomar las decisiones relacionadas a la institución.					
04	La forma de monitoreo las funciones dentro de la institución es la manera adecuada (el trato, etc.).					
DIMENSION: Personalidad						
05	Tengo capacidad para decidir autónomamente aspectos relativos a mi trabajo					
06	Construyo una relación de confianza y lealtad en el puesto de trabajo.					
Dimensión: Salario						
07	El sueldo que percibo mensualmente es aceptable.					
08	La institución Educativa me otorga incentivos por los trabajos extras que he realizado a favor de la Institución Educativa (reforzamientos, etc.).					
09	Las compensaciones que he recibido por parte de la dirección son justas.					
Dimensión: Responsabilidad social corporativa						
10	La sensibilización que realiza mi Institución Educativa es a favor de la sociedad.					
11	Los esfuerzos que realiza mi institución Educativa se orienta a fomentar las actividades y los hábitos de responsabilidad social.					
12	Mi Institución Educativa impulsa la educación ecológica con los estudiantes.					

b) Compromiso organizacional.

Escala de valorización

TD : **Totalmente en Desacuerdo**
D : **Desacuerdo**
NAND : **Ni Acuerdo Ni Desacuerdo**
A : **Acuerdo**
TA : **Totalmente Acuerdo**

N°	ITEMS	VALORACIÓN				
		TD	D	R	A	TA
DIMENSIÓN: Compromiso Afectivo						
01	Tengo una gran fuerte sensación de pertenecer a mi Institución Educativa.					
02	Esta Institución Educativa tiene un gran significado para mí.					
03	Me siento como parte de la Institución Educativa.					
04	Realmente siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran mis problemas.					
05	Disfruto hablando de mi Institución Educativa con gente que pertenece a ella.					
06	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta Institución Educativa.					
DIMENSIÓN: Compromiso Normativo.						
01	Una de las principales razones por las que continúo trabajando en esta Institución Educativa es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
02	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo fuese posible dejar ahora a mi Institución Educativa.					
03	Me sentiría culpable si dejase ahora a mi Institución Educativa considerando todo lo que ha dado.					
04	Ahora mismo no abandonaría a mi Institución Educativa, por me siento obligado con toda su gente.					
05	Esta Institución Educativa se merece mi lealtad.					
06	Creo que le debo mucho a esta Institución Educativa.					
DIMENSIÓN: Compromiso de Continuidad.						
01	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta Institución Educativa es porque no tengo otra opción.					
02	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual o mejor, como para considerar la posibilidad de dejar esta Institución Educativa.					
03	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi Institución Educativa, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo aquí.					
04	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi Institución Educativa, incluso si quisiera hacerlo.					
05	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora a mi Institución Educativa.					

ANEXO 02: Validación de expertos

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Título del estudio:			

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					
PROMEDIO																						

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Procede su aplicación
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
 No procede su aplicación

/.../20...			
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma del experto	Teléfono

OBSERVACIONES

1.

2.

3.

4.

5.

FECHA: /.../20...

Firma del experto

ANEXO 03: Matriz de Consistencia

TITULO: Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de paria – Distrito de Independencia – Huaraz, año 2019.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIÓN	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL			
Determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia- Huaraz, año 2019.	Determinar la relación de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia- Huaraz, año 2019.	La satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.	SATISFACCION LABORAL	Condiciones laborales	<ul style="list-style-type: none"> - La convivencia con sus compañeros. - Desarrollo profesional. - Involucramiento en la toma de decisiones. - El trabajo en sí. - La Supervisión.
				Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Confianza. - Capacidad básica.
				Salario	<ul style="list-style-type: none"> - Remuneración. - Incentivos. - Compensaciones
				Responsabilidad social corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> - Impulsar desarrollo sostenible. - Beneficios a favor de la sociedad.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
PE1. ¿Cuáles son las características de la satisfacción laboral que brinda a sus trabajadores la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – Distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?	EO1. Determinar las características de la satisfacción laboral de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia – Huaraz año 2019.	HE1. Por ser de nivel de descriptivo no es necesario plantear hipótesis. HE2. Por ser de nivel de descriptivo no es necesario plantear hipótesis HE3. Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.		Compromiso afectivo.	<ul style="list-style-type: none"> - Apego emocional del trabajador. - Identificación del trabajador. - Participación del trabajador en la organización.
PE2. ¿Cuáles son las características del compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria	OE2. Determinar las características del compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.			Compromiso normativo.	<ul style="list-style-type: none"> - Permanencia del empleado por deber.

<p>– Distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?</p> <p>PE3. ¿De qué manera se relaciona las condiciones laborales con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – Distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?</p> <p>PE4. ¿De qué manera se relaciona de la personalidad con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – Distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?</p> <p>PE5. ¿De qué manera se relaciona del salario con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – Distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?</p> <p>PE6. ¿De qué manera se relaciona de la responsabilidad social corporativa con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria – Distrito de Independencia- Huaraz, Año 2019?</p>	<p>OE3. Determinar la relación de las condiciones laborales con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.</p> <p>OE4. Determinar relación de la personalidad con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.</p> <p>OE5. Determinar relación del salario con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.</p> <p>OE6. Determinar relación de la responsabilidad social corporativa con el compromiso organizacional de los trabajadores en la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.</p>	<p>HE4. La personalidad se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.</p> <p>HE5. El salario se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.</p> <p>HE6. La responsabilidad social corporativa se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de la Institución Educativa San Cristóbal de Paria - Distrito de Independencia - Huaraz, año 2019.</p>		<p>Compromiso continuidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Normas que rigen el comportamiento de los trabajadores en la organización. - Costo del empleado por dejar la organización. - Pérdida de beneficios por dejar la organización.
---	---	---	--	-------------------------------	---

ANEXO 04: Fiabilidad con la prueba de Cochran.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	2

ANOVA con prueba de Cochran

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	Q de Cochran	Sig
Inter sujetos	69,950	39	1,794		
Intra sujetos					
Entre elementos	8,450	1	8,450	24,143	,000
Residuo	5,550	39	,142		
Total	14,000	40	,350		
Total	83,950	79	1,063		

Media global = 3,22