



**UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP**

**FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**TESIS**

**“SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN PROFESORES DE LA I.E.  
PARROQUIAL SAN PEDRO SANTÍSIMA TRINIDAD –  
LURÍN, 2022”.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES:**

**Bach. GARCIA PEREZ, TATIANA IRIS**

**DNI 45969791**

**Bach. TAPIA TAVERA, YEARDLEY ASTRID**

**DNI 47705902**

**LIMA - PERÚ**

**2022**

**ASESORA DE TESIS**

---

**Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO**  
**DNI 08217185 <https://orcid.org/0000-0001-9093-4955>**

## **JURADO EXAMINADOR**

---

**Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE**  
**DNI 09753980 <https://orcid.org/0000-0002-6324-7671>**  
**Presidente**

---

**Dra. NANCY MERCEDES CAPACYACHI OTÁROLA**  
**DNI 07744273 <https://orcid.org/0000-0003-4462-1557>**  
**Secretario**

---

**Mg. GUTIERREZ SUAREZ DIEGO ALEJANDRO**  
**CE 003319075 <https://orcid.org/0000-0003-1388-6448>**  
**Vocal**

## **DEDICATORIA**

A Dios que siempre guía mi camino, a mi hijo Yasserito por ser mi motivación, a mi familia por su apoyo incondicional madre mía, abuelos, Padre Guzmán por siempre estar y por creer en mí.

García Tatiana.

Dedico esta tesis con todo mi amor y respeto a Dios, por haberme guiado, a mi madre por ser ejemplo de perseverancia y por su apoyo incondicional, a mi mamita por sus consejos y hacer de mí una mejor persona, a mis hermanos por alentarme a seguir adelante y a Renzo por darme la confianza de hacer todo lo posible.

Tapia Yeardley.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por permitirnos escoger esta profesión, a la Universidad Privada Telesup, por ser el lugar donde adquirimos todos los aprendizajes que guardamos en nuestra memoria y corazón.

A mi asesora de Tesis Dra. Rosa Chirinos, por su gran enseñanza, orientación y ayuda constante.

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue precisar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022. Fue una investigación de tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal y nivel descriptivo-correlacional en el que se consideró una muestra censal de 82 profesores de la institución a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) de Palma (2005) y la Escala CO de Meyer y Allen (1991) para evaluar el comportamiento organizacional. El análisis estadístico fue realizado en el software SPSS v. 24 utilizando Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis. Los resultados muestran que el 93,9% de los profesores tuvo una alta satisfacción laboral y el 61% compromiso organizacional regular. Se obtuvo valor  $p=0,000$  y  $r=0,495$  al correlacionar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores; asimismo, se correlacionó la satisfacción laboral con el compromiso afectivo ( $p=0,000$  y  $r=0,616$ ), con el compromiso de continuidad ( $p=0,000$  y  $r=0,321$ ) y con el compromiso normativo ( $p=0,000$  y  $r=0,438$ ). Se concluye que se logró precisar la relación moderada y significativamente de la satisfacción laboral con el compromiso organizacional de los profesores de la institución analizada, así como con el compromiso afectivo; el compromiso normativo, mientras que con el compromiso de continuidad guarda una relación débil.

**Palabras clave:** satisfacción laboral, compromiso organizacional, profesores.

## ABSTRACT

The objective of the study was to specify the relationship between job satisfaction and organizational commitment in teachers of the I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad - Lurín, 2022. It was a basic research, with a quantitative approach, non-experimental design, cross-sectional and descriptive-correlational level in which a census sample of 82 teachers from the institution was considered, to whom the technique of the survey and as instruments Job Satisfaction Scale (SL-SPC) of Palma (2005) and the CO Scale of Meyer and Allen (1991) to evaluate organizational behavior. Statistical analysis was performed in SPSS v. 24 using Spearman's Rho for hypothesis testing. The results show that 93.9% of teachers had high job satisfaction and 61% regular organizational commitment. Values  $p=0.000$  and  $r=0.495$  were obtained by correlating job satisfaction and organizational commitment of teachers; Likewise, job satisfaction was correlated with affective commitment ( $p=0.000$  and  $r=0.616$ ), with continuity commitment ( $p=0.000$  and  $r=0.321$ ) and with normative commitment ( $p=0.000$  and  $r=0.438$ ). It is concluded that it was possible to specify the moderate and significant relationship between job satisfaction and the organizational commitment of the professors of the analyzed institution, as well as with the affective commitment; normative commitment, while with the commitment to continuity it has a weak relationship.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational commitment, teachers.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>CARÁTULA</b> .....	<b>i</b>
<b>ASESORA DE TESIS</b> .....	<b>ii</b>
<b>JURADO EXAMINADOR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDO</b> .....	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	<b>x</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	<b>xi</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>xii</b>
<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b> .....	<b>13</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema .....	15
1.2.1. Problema general .....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Justificación del estudio.....	15
1.3.1. Justificación teórica .....	15
1.3.2. Justificación práctica.....	15
1.3.3. Justificación metodológica .....	16
1.4. Objetivos de la investigación .....	16
1.4.1. Objetivo general.....	16
1.4.2. Objetivos específicos.....	16
<b>II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>17</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	17
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	17
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	19
2.2. Bases teóricas de las variables .....	22
2.2.1. Satisfacción laboral.....	22
2.2.2. Compromiso organizacional .....	27
2.3. Definición de términos básicos .....	32



<b>III. MÉTODOS Y MATERIALES .....</b>	<b>34</b>
3.1. Hipótesis de la investigación .....	34
3.1.1. Hipótesis general .....	34
3.1.2. Hipótesis específicas .....	34
3.2. Variables de estudio .....	34
3.2.1. Definición conceptual.....	34
3.2.2. Definición operacional .....	35
3.3. Tipo y nivel de la investigación .....	36
3.4. Diseño de la investigación .....	37
3.5. Población y muestra de estudio.....	38
3.5.1. Población.....	38
3.5.2. Muestra.....	38
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	38
3.6.1. Técnicas de recolección de datos.....	38
3.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	39
3.7. Método de análisis de datos.....	42
3.8. Aspectos éticos .....	43
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>44</b>
4.1. Resultados descriptivos.....	44
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>65</b>
5.1. Análisis de discusión de resultados.....	65
<b>VI. CONCLUSIONES.....</b>	<b>70</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>71</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>72</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>80</b>
Anexo 1. Matriz de consistencia .....	81
Anexo 2. Matriz de operacionalización .....	82
Anexo 3. Instrumentos .....	84
Anexo 4. Validación de instrumentos por expertos .....	88
Anexo 5. Matriz de datos .....	92
Anexo 6. Propuesta de valor.....	94
Anexo 7. Reporte de antiplagio menos a 30% .....	95
Anexo 8. Autorización del depósito de tesis al repositorio .....	96

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Modelos multifactoriales del compromiso organizacional.....	30
Tabla 2.	Operacionalización de la variable satisfacción laboral .....	35
Tabla 3.	Operacionalización de la variable compromiso organizacional .....	36
Tabla 4.	Ficha técnica del instrumento de satisfacción laboral.....	39
Tabla 5.	Confiabilidad de instrumento de satisfacción laboral.....	40
Tabla 6.	Ficha técnica del instrumento de compromiso organizacional .....	41
Tabla 7.	Confiabilidad de instrumento de compromiso organizacional.....	42
Tabla 8.	Análisis por sexo .....	44
Tabla 9.	Análisis por edad .....	45
Tabla 10.	Análisis por nivel de instrucción.....	46
Tabla 11.	Análisis por régimen laboral .....	47
Tabla 12.	Análisis por nivel educativo de desempeño.....	48
Tabla 13.	Análisis por nivel de satisfacción laboral .....	49
Tabla 14.	Análisis por nivel de significación de la tarea .....	50
Tabla 15.	Análisis por nivel de las condiciones de trabajo .....	51
Tabla 16.	Análisis por nivel de reconocimiento personal y/o social.....	52
Tabla 17.	Análisis por nivel de los beneficios económicos.....	53
Tabla 18.	Análisis por nivel de compromiso organizacional .....	54
Tabla 19.	Análisis por nivel de compromiso afectivo.....	55
Tabla 20.	Análisis por nivel de compromiso de continuidad.....	56
Tabla 21.	Análisis por nivel de compromiso normativo .....	57
Tabla 22.	Análisis por nivel de satisfacción laboral según sexo, edad, nivel de instrucción, régimen laboral y nivel educativo de desempeño.....	58
Tabla 23.	Nivel de compromiso organizacional según sexo, edad, nivel de instrucción, régimen laboral y nivel educativo de desempeño.....	59
Tabla 24.	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	61
Tabla 25.	Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional ..	62
Tabla 26.	Correlación entre satisfacción laboral y compromiso afectivo .....	62
Tabla 27.	Correlación entre satisfacción laboral y compromiso de continuidad ..	63
Tabla 28.	Correlación entre satisfacción laboral y compromiso normativo.....	64

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Barra porcentual del sexo de los profesores .....	44
Figura 2. Barra porcentual de la edad de los profesores .....	45
Figura 3. Barra porcentual del nivel de instrucción de los profesores .....	46
Figura 4. Barra porcentual del régimen laboral de los profesores .....	47
Figura 5. Barra porcentual del nivel educativo de desempeño de los profesores .....	48
Figura 6. Barra porcentual del nivel de satisfacción laboral.....	49
Figura 7. Barra porcentual del nivel de significación de la tarea.....	50
Figura 8. Barra porcentual del nivel de condiciones de trabajo .....	51
Figura 9. Barra porcentual del nivel de reconocimiento personal y/o social .....	52
Figura 10. Barra porcentual del nivel de los beneficios económicos .....	53
Figura 11. Barra porcentual del nivel de compromiso organizacional .....	54
Figura 12. Barra porcentual del nivel de compromiso afectivo .....	55
Figura 13. Barra porcentual del nivel de compromiso de continuidad .....	56
Figura 14. Barra porcentual del nivel de compromiso normativo.....	57

## INTRODUCCION

En la actualidad, las Instituciones Educativas tienen la finalidad de consolidarse como fundamentales para la formación de un país con cultura y en Valores, y dentro del ámbito laboral son muchas las variables psicológicas que afectan al colaborador y que tienen a su vez, gran impacto en el funcionamiento de la organización. Entre estas variables, tenemos a la de Satisfacción Laboral, la cual es un punto clave para cualquier tipo de institución, ya que el talento humano es importante para alcanzar los diferentes objetivos.

Es decir, las compañías buscan ofrecer a sus empleados un conjunto de incentivos y condiciones de trabajo que generen un aceptable nivel de satisfacción que se traduzca en una fuerte motivación para facilitar un mejor desempeño y reducir los índices de rotación que existen. Cuando las personas obtienen de su trabajo las recompensas que le generen satisfacción, las expectativas futuras de nuevas satisfacciones se convierten en motivaciones individuales, la cual, si se encuentra acompañada de capacitación, conocimiento de su papel y disponibilidad de recursos se traduce en mejor desempeño individual y poca rotación del personal. Una de las variables con las que se relaciona a la satisfacción laboral es el compromiso organizacional, la importancia de ambas son fundamentales pues correlacionándolas se puede predecir la eficacia de la organización. Las organizaciones deben tener en cuenta que trabajadores satisfechos laboralmente serán trabajadores comprometidos y ayudarán a aumentar la productividad de la organización y el funcionamiento eficaz de ellos mismos (Herzberg, 1959), razón por la cual se ha generado un creciente interés por el estudio de este fenómeno.

Esta investigación tiene la finalidad de beneficiar a los profesores de organizaciones laborales, ya que al detectar las posibles factores que afectan la satisfacción laboral pueden dar como consecuencia la falta de compromiso organizacional; con esta investigación la organización conocerá las fuentes de insatisfacción y por lo tanto, contará con la información suficiente para saber qué hacer al respecto, lo cual será un beneficio tanto para la organización como para los propios empleados que laboran.

## **I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La satisfacción laboral y el compromiso organizacional son dos variables psicológicas de gran importancia en el día a día, razón por la cual las organizaciones se relacionan con diversos factores que representan mejoras constantes, tanto para las empresas como para los mismos colaboradores. Actualmente, en muchas organizaciones se han comprendido que la búsqueda de la calidad está estrechamente relacionada con el capital humano y con su satisfacción (García y Chávez, 2017, p. 177; Martillo, 2018, p. 78) y dicha satisfacción lleva a que los colaboradores perciban mayor bienestar psicoemocional (Jiménez et al., 2020, p. 73).

Sin embargo, las estrategias para que los colaboradores sientan una satisfacción adecuada con su trabajo generalmente, son aplicadas en empresas grandes o de renombre, mientras que, en organizaciones de menor tamaño, este factor es dejado en un segundo plano; así, es posible evidenciar que en diversos países existen índices de satisfacción laboral que no son los adecuados. En un estudio en Chile se encontró que los colaboradores estuvieron medianamente satisfechos en el aspecto laboral, lo que les generó un alto nivel de estrés (Chiang et al., 2018, p. 185). De igual forma, con trabajadores mexicanos se encontró un bajo nivel de satisfacción laboral, lo que repercute negativamente en la cultura organizacional (Vargas y Flores, 2020, p. 165) y en un estudio realizado en Ecuador se encontró bajo nivel de satisfacción laboral que lleva a que el clima organizacional se vea desmejorado (Noboa et al., 2019, p. 19).

Con respecto a esto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) expone que la fuerza laboral en América Latina y el Caribe la representa el 60% de la población total, estando presente en todos los sectores económicos y que, para que estén satisfechos, las organizaciones deben esforzarse en brindar seguridad en el trabajo, condiciones adecuadas, saludables, equitativas e igualitarias que les lleve a ser más productivos y a sentir mayor bienestar (OPS, 2019, p. 1).

A pesar de las recomendaciones, en Perú se siguen evidenciando deficiencias en cuanto a la satisfacción de la fuerza laboral. Una encuesta realizada a 2050 peruanos reveló que solo el 24% es feliz en su trabajo (Info Capital Humano, 2017, p. 1), dejando un restante 76% considerable que indicó no sentirse feliz con sus labores. Asimismo, en un análisis realizado en Arequipa se encontró que gran parte de trabajadores perciben satisfacción laboral solo a veces (Huaquipaco y Navarro, 2019, p. 50); en otro estudio realizado con trabajadores del Callao se encontró que una gran mayoría refirió estar insatisfecho (Cueva y Ponce, 2019, p.73), en un estudio llevado a cabo con docentes en Lima se reportó baja satisfacción laboral (Faya et al., 2018, p. 52) y en un análisis con profesores de educación básica en Puerto Maldonado se encontró regular satisfacción en la gran mayoría (Araoz y Ramos, 2021, p. 8).

Lo anterior trae como consecuencia que se afecten diversas variables que son determinantes para lograr la excelencia en las organizaciones. En el ámbito educativo, la calidad del servicio que se brinda y el desempeño de los profesores es crucial para formar ciudadanos que aporten positivamente a la sociedad y diversos estudios han mostrado que la insatisfacción laboral afecta dicho desempeño (Pedraza, 2020, p. 23; Huaita y Luza, 2018, p. 308). Asimismo, los profesores deben tener un adecuado nivel de compromiso con la institución en la que laboran para que sus acciones apunten a los objetivos organizacionales que buscan esta calidad. Sin embargo, investigaciones realizadas en el país muestran que los profesores tienen regular compromiso organizacional en el caso de universitarios (Quispe y Paucar, 2020, p. 64) y de educación básica (Rosas, 2017, P. 14; Céspedes, 2017, p. 88).

En la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad ubicada en Lurín se ha observado que se aplican pocas políticas, estrategias o medidas para que los profesores estén totalmente satisfechos con sus labores, principalmente porque se deja a este factor en un segundo plano sin considerar que puede afectar a otras variables como el compromiso organizacional, lo que generaría que realicen sus labores sin apuntar a los objetivos institucionales y se desmejore la calidad educativa que ofrecen, por lo que es importante conocer si los niveles de

satisfacción laboral se vinculan con el compromiso que tienen los profesores con la institución, llevando a que se formule la siguiente pregunta:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

PG. ¿Existe relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad - Lurín, 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE 1. ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y afectividad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022?

PE 1. ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la continuidad, en profesores de la I.E. Parroquial Santísima Trinidad – Lurín, 2022?

PE 1. ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la normatividad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022?

## **1.3. Justificación del estudio**

### **1.3.1. Justificación teórica**

En el plano teórico, se describen un conjunto de fundamentos teóricos y modelos respecto a la satisfacción laboral y compromiso organizacional, lo que permite contribuir a ampliar una bibliografía actualizada y contextualizada para comprender los aspectos psicológicos y organizacionales existentes.

### **1.3.2. Justificación práctica**

Desde el punto de vista práctico existe la necesidad institucional de investigar cómo se relaciona la satisfacción laboral y compromiso organizacional a fin de implementar acciones que ayuden a incrementar la producción y bienestar organizacional.

También se puede decir que esta investigación es pertinente y aplicativa para impulsar y recomendar acciones que posibiliten recursos humanos acorde a una sociedad justa porque ayuda a resolver un problema o posible problema

enriqueciendo de manera favorable el perfil de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

En el plano metodológico se utilizan conceptos operacionales concordantes a los instrumentos aplicados a los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad.

El resultado de esta intervención contribuye a generar instituciones educativas que desarrollen sus acciones de manera eficaz con altos niveles de compromiso en el servicio.

## **1.4. Objetivos de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo general**

OG. Precisar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

OE 1. Identificar la relación entre satisfacción laboral y afectividad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

OE 2. Identificar la relación entre satisfacción laboral y continuidad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

OE 3. Identificar la relación entre satisfacción laboral y normatividad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.



## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Araoz y Ramos (2021), realizaron un estudio con el propósito de correlacionar los niveles de satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los profesionales de la pedagogía de los niveles básicos en la región Amazonas. La investigación se fundamentó de manera cuantitativa, no experimental y de correlación. La muestra fue sesgada a 185 profesionales de una población 357, con un rango etario de 21 a más de 51 años a los cuales, se les aplicó la Escala de Satisfacción Laboral de Palma (1999) y el Cuestionario de Compromiso de Rivera (2010). Los resultados evidenciaron que la prueba de Spearman para las variables fue de 0.539, relacionándolos de manera directa y significativa; el 42.1% mostró nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 23.2% y el 22.2% presentaron niveles bajos y altos respectivamente, en los niveles de compromiso se obtuvo que el 35.1% tuvo nivel regular y el 28.1% y 19.5% fueron altos y bajos respectivamente. Se concluyó que el personal profesional no se encuentra plenamente satisfecho laboralmente y tampoco se identifica con las instituciones de manera positiva; afirmando que dichas variables dependen una de la otra, y en los profesores es meritorio su enfoque para mejorar las labores.

Pintado (2020) realizó una investigación con la finalidad de identificar si la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se relacionaban en profesores universitarios de una universidad nacional en el norte de la nación; haciendo uso de un enfoque cuantitativo, transversal, no experimental y correlacional con una muestra de profesores de ambos géneros, de 55 individuos con contrataciones de auxiliares, asociados y principales de Lambayeque. Como instrumentos fueron usados el de Palma (1999) para satisfacción laboral y el de Meyer y Allen (1991) y Martínez (2016) para compromiso organizacional. Los resultados mostraron que los niveles fueron regulares para el 87,3% en la variable satisfacción laboral, de igual forma regular para las dimensiones físicas para 53%, remuneración para el 87% y políticas administrativas con 42%; respecto al compromiso organizacional, el 49% indicó nivel medio y el 45,5% bajo, para la dimensión afectiva el 80% reflejó nivel

bajo, la dimensión normativa el 50,9% como medio con tendencia a niveles bajos; en la correlación, el valor  $r=0.353$ , señalando una relación positiva considerable. Concluyendo que la satisfacción en las labores permite incrementar el compromiso con la institución.

Quispe y Paucar (2020), desarrollaron un estudio con la finalidad de evaluar la correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en profesores de un centro de educación superior utilizando un diseño explicativo secuencial bajo enfoque mixto. La muestra evaluada se conformó por 114 profesores, elegidos mediante un muestreo intencional. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron los cuestionarios adaptados por Dingeta (2013), siendo para satisfacción laboral el diseñado por Al-Rubaish, et al. (2011) y para compromiso organizacional otro basado en la escala propuesta por Meyer y Allen (1997). Los resultados muestran que,  $OR=3.39$ , 95%, por lo que los profesores que presentan mayor satisfacción laboral tienen 3.39 veces mayor posibilidad de desarrollar un mayor compromiso organizacional. En las conclusiones indican que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional y que los factores motivacionales higiénicos influyen en la insatisfacción y la falta de compromiso de los profesores universitarios.

Duche (2019), llevó a cabo una investigación con la finalidad primordial de conocer los niveles de satisfacción laboral y compromiso institucional de profesionales pedagógicos de tres casas de estudio universitario de Arequipa y correlacionar dichos resultados. Metodológicamente sostuvo un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental. La muestra seleccionada fue de 180 profesionales de ambos géneros, con una media etaria de 30 a 49 años a quienes se les aplicó la EMSLD y la CO para el recaudo de información. Los resultados señalan que para la satisfacción laboral los niveles oscilan entre el 72% al 78% para medio a alto; en el compromiso organizacional los porcentajes van desde 42% al 74%, de igual forma, en el nivel medio a alto para las 3 casas de estudio. Concluyendo que la dimensión afectiva a diferencia de las demás es la que mantiene con mayor compromiso organizacional a los profesores universitarios, no asociándose a variables sociodemográficas; la satisfacción laboral se dictamina por las relaciones interpersonales, la motivación para el cumplimiento del trabajo y las

capacidades de ascenso salarial en dicho orden respectivo, siendo para el caso de medias a altas.

Rosas (2019) llevó a cabo una investigación con la finalidad de establecer la posible existencia de correlación entre los niveles de satisfacción laboral y el compromiso organizacional de profesores de unidades educativas básicas del sur del país. Fue un estudio correlacional, no experimental con una muestra censal de 118 profesionales de una población de 340. Para el recaudo de información se usó el instrumento de SL-SPC de Grajales (2000) y la escala de satisfacción en el trabajo entre empleados universitarios ASD. Los resultados evidenciaron que la correlación entre las variables fue  $r=0.470$ , donde el 88.1% expone insatisfacción laboral y el 55.1% tuvieron niveles medios de compromiso con las instituciones. Concluyendo que las variables tienen correlación directa y resalta que los aspectos que mayormente afectan la satisfacción de los profesores son las condiciones malsanas, el poco reconocimiento individual, los pocos beneficios económicos y la poca meritocracia a las labores.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Treviño y López (2022), desarrollaron un estudio enfocado en determinar el vínculo entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en profesores mexicanos. Utilizaron una metodología no experimental transversal, de nivel correlacional causal, evaluando una muestra conformada por 167 profesores de instituciones públicas de educación superior. Como instrumentos aplicaron una adaptación del cuestionario CWEQ-II de O'Brien, (2010), la escala de empoderamiento psicológico de O'Brien, (2010), el inventario de Burnout de Maslach diseñado por Maslach y Jackson (1981) y el cuestionario de remuneraciones en el empleado de Madero (2012). Los resultados indican que, existe relación entre empoderamiento estructural y la satisfacción laboral ya que  $R^2=0.892$  y  $p=0.000$ ; considerando la relación existente entre satisfacción laboral y empoderamiento psicológico ( $p=0.000$ ), remuneraciones ( $p=0.001$ ), empoderamiento estructural ( $p=0.000$ ); igualmente encontraron relación entre compromiso organizacional y empoderamiento psicológico ( $p=0.000$ ), empoderamiento estructural ( $p=0.040$ ). Concluyendo que, existe una relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y el empoderamiento en los

profesores mediante el empoderamiento psicológico de los mismos; el compromiso organizacional se relaciona con las remuneraciones en los profesores, mientras que no es significativo el impacto tanto del empoderamiento psicológico como estructural con el agotamiento o el compromiso organizacional desarrollado.

Ludeña y Díaz (2021), presentaron un estudio enfocado en determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en profesores de una institución educativa en Ecuador, desarrollando un estudio básico, correlacional de diseño no experimental. La muestra se conformó por 80 profesores pertenecientes al centro educativo, aplicando un instrumento diseñado para el estudio. Los resultados indican que, el 46.3% de los participantes refirió estar medianamente satisfecho, 21.3% insatisfecho y 32.4% satisfecho; respecto a la relación entre las variables, encontraron que fue significativa y fuerte ya que  $r=0.859$  y  $p=0.000$ ; satisfacción laboral y compromiso afectivo una correlación significativa moderada siendo  $r=0.768$  y  $p=0.000$ ; satisfacción laboral y compromiso de continuación  $r=0.781$  y  $p=0.000$  y satisfacción laboral y compromiso normativo  $r=0.768$  y  $p=0.000$ . Estableciendo como conclusiones que, la satisfacción del profesor determina el nivel de compromiso con las metas y objetivos organizacionales.

Pedraza (2020), presentó una investigación enfocada en el análisis de la relación existente entre la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y las competencias del capital humano en las gestiones de personal en centros de educación superior mexicanos. Desarrolló una metodología cuantitativa, explicativa, no experimental y transversal evaluando una muestra compuesta por 84 individuos pertenecientes a cargos directivos de centros de educación superior. Como instrumento, el autor diseñó un cuestionario compuesto por 25 ítems considerando la satisfacción laboral, compromiso organizacional, el capital humano y el desempeño educativo. Los resultados muestran que los encuestados estuvieron medianamente satisfechos (4.10) y los elementos con los que percibieron mayor satisfacción fue con posibilidades de uso de capacidades en el medio laboral y las responsabilidades por las tareas asignadas, mientras que el elemento con el que los trabajadores se encuentran menos satisfechos son la posibilidad de crecimiento en el centro de labores; encontrando relación entre

satisfacción laboral y desempeño educativo ( $p=0.000$ ) y capital humano y desempeño educativo ( $p=0.000$ ), mientras que no se encontró relación entre el compromiso organizacional y el desempeño docente ( $p=0.920$ ). Se concluyó que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional se vinculan a las competencias desarrolladas por el capital humano como factores influyentes en el desempeño de las actividades en los centros educativos.

Tomás et al. (2019), presentaron un estudio enfocado en establecer un modelo para desarrollar estrategias para potenciar la satisfacción laboral en profesores de República Dominicana, considerando factores como el clima y condiciones laborales, el compromiso, apoyo y necesidades profesionales. Utilizaron un enfoque cuantitativo correlacional en una muestra conformada por 978 profesores. Los instrumentos utilizados fueron la escala de satisfacción laboral global de Warr, Cook y Wall (1979) y la escala de compromiso ocupacional de Blau (2009). Los resultados demostraron que el 82.9% de los participantes demostró un nivel adecuado de satisfacción laboral, tomando en cuenta que existe una relación entre la satisfacción y el clima laboral siendo  $r=0.530$  y  $p=0.001$  en el modelo planteado. Los autores culminan indicando que la satisfacción laboral de los profesores dominicanos se ve influenciada principalmente por el clima laboral, considerando las condiciones y necesidades laborales, donde el burnout y el engagement juegan un rol fundamental en el desarrollo de las jornadas laborales.

Manzano (2017), realizó un estudio enfocado en el análisis de los procesos y funciones docentes vinculadas al compromiso organizacional y el sentido de pertenencia desarrollado por los mismos. Utilizó un diseño descriptivo, explicativo y cuantitativo. Su muestra se conformó por 50 profesores del centro educativo, considerando las etapas básica, media, superior y secundaria. El instrumento empleado fue una adaptación del cuestionario de Meyer y Allen (1991) para el compromiso organizacional. Los resultados indican que, de acuerdo a los 4 grupos que se dividió la muestra para su análisis, el grado adecuado de compromiso organizacional afectivo se ha reflejado en 54%, 52% compromiso de continuidad y compromiso normativo en 46%. Estableciendo como conclusiones que, el sentido de pertenencia desarrollado por los profesores en un centro educativo es un valor agregado que afianza la imagen institucional que confiere un bienestar, tanto a nivel

laboral como profesional en los profesores.

## **2.2. Bases teóricas de las variables**

### **2.2.1. Satisfacción laboral**

#### **2.2.1.1. Definición**

La satisfacción laboral es aceptada como las actitudes propias de los empleados hacia sus trabajos, siendo influenciada por factores como el desarrollo personal, los beneficios y compensaciones profesionales, el control administrativo percibido, la naturaleza de sus relaciones con otros miembros de la organización y sus relaciones con las autoridades, así como la relación existente con condiciones físicas y materiales que faciliten el trabajo y desempeño del individuo en el área donde desarrolla sus labores diarias (Palma, 2005, p. 18).

Es la actitud expresada por el colaborador respecto a las valoraciones favorables o desfavorables de cosas, personas o situaciones relacionadas con el trabajo, las cuales pueden generar sentimientos, es decir, es cómo los empleados ven su trabajo y para lograr que sea agradable, generalmente los empleados utilizan el conocimiento previo que tienen de las funciones que desempeñan en su entorno laboral (Robbins & Judge, 2013, p.24).

Es la percepción de las condiciones globales de un individuo frente a sus labores, significa una actitud que comparten con compañeros, colegas y empleados a nivel general, desarrollando una actitud hacia el entorno laboral o en la organización donde se desempeñan las actividades laborales (Arbaiza, 2010, p. 56).

A través del tiempo, en una organización se desarrollan y establecen cambios que los empleados perciben, los cuales deben ser considerados en su medio laboral; actualmente, los profesionales que trabajan en empresas deben tener habilidades de comunicación, espíritu de equipo y especialmente condiciones de trabajo que permitan desarrollar nuevas opiniones y llevar a cabo actividades de manera más relevante o fructífera (Chiavenato, 2017, p. 33).

En otras definiciones es aceptado que la satisfacción laboral es una etapa emocionalmente positiva en torno al conocimiento subjetivo de las condiciones de trabajo individuales, no es solo una cualidad específica, sino una actitud global resultante de diferentes actitudes definidas que los empleados tienen hacia su entorno de trabajo, donde deben considerarse factores relacionados a la satisfacción en el entorno laboral como, la satisfacción con las actividades desarrolladas, salarios, promociones, evaluaciones, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión, compañeros, la empresa y dirección de la misma (Locke,1976, p. 11).

En tal aspecto, la satisfacción laboral percibida por el colaborador puede condicionar el compromiso con el trabajo, el cual es un componente compuesto por varios factores que deben ser considerados, siendo importante estimular y optimizar las actitudes de los empleados frente a las actividades que desarrollan; destacando que los mecanismos que establecen y fomentan el compromiso laboral son consistentes con la satisfacción laboral, la cual es reflejada en la disposición de los trabajadores para realizar sus labores, tomando en cuenta también la satisfacción salarial, que ocurre cuando la persona está satisfecha con la compensación que está percibiendo en ese momento, así como la satisfacción con la promoción, la trayectoria profesional y la aprobación del entorno donde el individuo desarrolla sus labores (Locke,1976, p. 12).

#### **2.2.1.2. Características de la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral debe ser analizada considerando diversas variables como los ámbitos organizacionales, individuales y funcionales, tomando en cuenta las remuneraciones, relaciones interpersonales, actividades realizadas, seguridad en el empleo y las condiciones del ambiente; considerando dicho conjunto de factores, la satisfacción organizacional se determina por el buen funcionamiento de la empresa, el buen clima laboral, la empatía entre los miembros de la organización, el ambiente ideal y el buen trato tanto por parte de los superiores como de gerentes, también está relacionado con la motivación que se le da al empleado, lo que le permite realizar correctamente sus actividades (Sánchez y Cruz, 2014, p. 538).

### **2.2.1.3. Factores de riesgo para la satisfacción laboral**

La presencia de un grupo de factores que resultan desfavorables para los empleados puede contribuir a altos niveles de insatisfacción laboral reduciendo drásticamente el desempeño de los empleados así que, entre las causas se encuentran, bajos salarios, relaciones inadecuadas entre los miembros de la organización, mal liderazgo, falta de oportunidades para el desarrollo profesional del trabajador, obstáculos para adaptarse al cambio, malas condiciones laborales o falta de seguridad laboral (Hannoun, citado por Agurto, 2017, p. 18).

### **2.2.1.4. Modelos teóricos de la satisfacción laboral**

#### **2.2.1.4.1. Teoría de las metas de Locke**

Es planteada como un estado emocional satisfactorio, resultante de la percepción oportuna que tiene el individuo del ambiente laboral, por lo tanto la satisfacción laboral es un criterio y dentro del alcance de dicha satisfacción se espera que las personas se desempeñen en una variedad de ambientes laborales, dependiendo de la realidad experimentada, su objetivo es mejorar el desempeño en las actividades ejecutadas, la eficacia y la eficiencia en las mismas dentro de la empresa u organización donde desarrollen labores; esto, se logra mediante el uso de la motivación, la cual debe ser evidente para todos los empleados, vinculándose a un componente de recompensas que es determinado teniendo en cuenta las metas establecidas de la organización, acompañado de un alto nivel de rendimiento del individuo, asegurando una rentabilidad a largo plazo para la organización. Se debe considerar que la intensidad de actividades, metas, objetivos, el entrelazamiento de recursos e intenciones relacionadas deben enfocarse en logros, para que el individuo obtenga o perciba lo que desea en su desarrollo laboral o profesional (Locke, 1976, p 14).



#### *2.2.1.4.2. Teoría de Motivación – Higiene de Herzberg*

El nivel de desempeño de un individuo cambia de acuerdo con el nivel de satisfacción que percibe; es decir, la baja satisfacción da como resultado un desempeño inferior al deseable y contrario al reflejado por sujetos altamente satisfechos. Por lo tanto, se proponen los componentes que intervienen en el desempeño de funciones y las formas en que se ejercen las actividades u ocupaciones, las actividades son influenciadas por superiores o supervisores de personal, así como por componentes externos al personal. Las circunstancias o hechos percibidos por los individuos son factores extrínsecos, los cuales pueden ser manipulados por la organización, requiriendo acciones activas del personal director o gerente de recursos humanos (Herzberg et al., 1959, p. 8).

Los factores que inciden en las reacciones de los colaboradores pueden ser los beneficios captados, así como los procedimientos inherentes a los incentivos ofrecidos por la empresa, enfocados en proporcionar bienestar a sus colaboradores, considerando las mejoras que pueden obtener a nivel organizacional gracias a dichos beneficios, los cuales mejoran el desarrollo de actividades y funciones del personal (Herzberg et al., 1959, p. 8).

#### *2.2.1.4.3. Teoría de Maslow*

Establece que, para el estudio y análisis de la satisfacción laboral en los individuos es necesario determinar los principios motivacionales y los beneficios percibidos por los empleados, donde se determinan factores en forma de pirámide de acuerdo a la complejidad y la autorrealización percibida por la persona; la pirámide es un intento de enumerar los motivos y ayudar a comprender su correlación con el comportamiento manifestado por el trabajador (Maslow, citado de Chiang et al., 2010, p. 179).

Se clasifican en 5 mecanismos según diferentes categorías, de esta forma se identifican necesidades fisiológicas que son esenciales para la supervivencia de un individuo y necesidades de seguridad. Las necesidades del segundo nivel están relacionadas a aspectos financieros y recursos patrimoniales para luego delinear necesidades de pertenencia, en este nivel

se encuentra la identidad que sienten los trabajadores en el trabajo y la necesidad de aprobación en el último escalón de salida de la pirámide. Enfatizando la necesidad de autorrealización, lo cual incluye aspectos metafísicos como el desarrollo espiritual, donde el lado altruista de las personas se desarrolla y se manifiesta en formas que ayudan a los demás (Maslow, citado de Chiang et al., 2010, p. 179).

#### *2.2.1.4.4. Teoría de las expectativas de Vroom*

Los individuos especulan sobre su yo óptimo a futuro, considerando que las cosas mejorarán para sí mismo, llevando a pensar en las consecuencias de las tareas que realizan. Antes de actuar, se generan expectativas claras sobre las consecuencias, por lo tanto, entre las diversas acciones posibles, la que tiene el mayor grado de satisfacción en relación con su efecto se determina por el punto de vista de la persona, ejecutando las actividades de acuerdo a su conveniencia, la cual por convicción propia puede generar beneficios (Vroom, 1964, p. 6).

#### *2.2.1.4.5. Teoría de la satisfacción laboral de Sonia Palma*

La satisfacción laboral se entiende como competencia o sumisión relativamente constante en el ambiente de trabajo basada en la experiencia y valores desarrollados desde el inicio de la experiencia laboral; estas medidas están determinadas por el lugar de trabajo en el que opera el trabajador, en particular, está relacionada con el desempeño laboral, ya que los empleados felices son empleados ventajosos, productivos, eficientes y eficaces en torno a la ejecución de actividades (Palma, 2005, p. 22).

### **2.2.1.5. Dimensiones de la satisfacción laboral**

#### *2.2.1.5.1. Significación de la tarea*

Aborda los esfuerzos que hacen los empleados para desarrollar en su entorno de trabajo un sentido de compasión, realización, equidad o compromiso utilitario (Palma, 2005, p. 22).

#### *2.2.1.5.2. Condiciones de trabajo*

Se enfoca en la disponibilidad de políticas que organizan las actividades en el ambiente laboral y los materiales o habilidades requeridas, inherentes a las actividades laborales que serán ejecutadas por el individuo (Palma, 2005, p. 22).

#### *2.2.1.5.3. Reconocimiento personal y/o social*

Son los beneficios o percepciones personales que los empleados esperan como parte de las actividades que realizan en la empresa, tienden a ser evaluadas en el lugar de trabajo en términos de beneficios relacionados con el trabajo, es decir, es el conjunto de beneficios percibido por un trabajador derivado del desempeño de las actividades ejecutadas en su centro laboral (Palma, 2005, p. 22).

#### *2.2.1.5.4. Beneficios económicos*

Es la retribución percibida por el trabajador acorde a las habilidades exhibidas en su desempeño laboral, siendo estas compensaciones adicionales en forma de reconocimiento, las cuales aumentan el salario regular correspondiente a las funciones o actividades regulares ejecutadas por el colaborador (Palma, 2005, p. 22).

### **2.2.2. Compromiso organizacional**

#### **2.2.2.1. Definición**

Es una manera de participación o posición psicológica que caracteriza la relación del empleado con la organización donde desarrolla labores e influye en la decisión de permanecer o dejar la organización (Meyer y Allen, 1990, p. 9).

Esto puede considerarse una ventaja competitiva si los empleados tienen la voluntad de actuar, ser responsables de su puesto, cambiar su estado mental para innovar, tomar la iniciativa y trabajar activamente para mejorar en el lugar de trabajo (Peña et al., 2016, p. 111).

El compromiso con una organización puede vincularse a sus políticas específicas que guían la realización de sus intereses fundamentales. Por lo tanto, los empleados deben estar identificados y comprometidos con las metas de la organización porque debe ser un vínculo psicológico entre el empleado y la

empresa, y esta última conectada con su fuerza de trabajo, dándole un sentido a las funciones desempeñadas y vinculándolo a los procesos internos (Salvador, 2019, p. 159).

Autores más contemporáneos definen dicho termino como un canje entre las personas y las empresas, donde estos primeros se comprometen con convicción a su trabajo dando un extra en sus esfuerzos con miras de la organización crezca (Báez et al., 2019, p. 19).

Otros profesionales definen al compromiso organizacional como una intensa convicción y anuencia con los objetivos de la organización, donde las personas muestran mayores esfuerzos por alcanzarlos y como consecuencia el deseo de ser parte de dicha organización (Ávila y Pascual, 2020, p. 216).

Investigadores agregan las definiciones de retención para referirse a los colaboradores que tienen la voluntad de formar parte y quedarse dentro de las organizaciones; por otra parte, se plantea como rotación a los trabajadores que se desean separar de las mismas por distintas razones personales o laborales (Calderón, 2016, p. 243).

Uno de los aspectos relacionados con el compromiso organizacional es que al ser positivo genera conductas sólidas y férreas que contribuyen al desarrollo personal y laboral, haciendo que tengan la sensación que son aptos y óptimos para alcanzar las metas organizacionales (Coronado et al., 2020, pp. 8-10).

La experiencia laboral tiene un impacto en el compromiso organizacional y en diversos aspectos que contribuyen a la satisfacción en el ámbito laboral. Afectan al compromiso organizacional factores como el salario, las relaciones con los supervisores y colaboradores, las condiciones de trabajo, las oportunidades de promoción, etc. Los compromisos con la organización tienden a fortalecerse con el tiempo a medida que las personas desarrollan relaciones más profundas con la organización y con sus colegas y pasan más tiempo juntos. La antigüedad en el servicio tiende a ser beneficiosa, lo que conduce a actitudes laborales más positivas; además, las oportunidades de empleo disminuyen con la edad, lo que obliga a los empleados a permanecer más tiempo en el trabajo (Hernández et al., 2018, pp. 13-16).

#### **2.2.2.2. Características del empleado comprometido**

El perfil de los colaboradores que presentan compromiso son los que se mantienen junto a las organizaciones en sus tiempos más difíciles, además que cumplen con sus jornadas de forma regular y tratan de cumplir más horas de la misma, asimismo se muestra protector de los bienes muebles e inmuebles de sus corporaciones y son compartidos los objetivos que persiguen estas últimas. Desde la óptica empresarial, poder contar con una fuerza laboral con compromiso es una franca ventaja ante la competencia, debido a poder asumir proyectos de envergadura y exigentes, por ello capacitar en habilidades novedosas y desarrollo profesional de sus empleados profundizará el compromiso corporativo (Meyer y Allen, 1997, p. 7).

#### **2.2.2.3. Consecuencias de bajo compromiso organizacional**

En los trabajadores que tiene un bajo compromiso empresarial se asocian los siguientes factores:

- La intención de abandono o ausentismo, conocida como “turnover”, está representada por una intención de rotación o de dejar su trabajo (Meyer y Allen, 1991, p. 71).
- Niveles inadecuados de ejecución de labores o ausentismo, desarrollado a partir de una disminución del desempeño o del compromiso, derivando a una tendencia negativa en el rendimiento laboral (Meyer y Allen, 1991, p. 71).
- Nivel elevado de presión psicológica, estrés o presión laboral, generada por los superiores y otros colaboradores (Meyer y Allen, 1991, p. 71).

#### **2.2.2.4. Modelos del comportamiento organizacional**

Entre los principales modelos y sus componentes, se encuentran los mencionados en la tabla 1 que se muestra a continuación:

**Tabla 1.*****Modelos multifactoriales del compromiso organizacional***

Autores	Componentes
Jaros & colaboradores (1993)	Compromiso afectivo, continuo y moral.
Meyer & Schoorman (1992)	Compromiso valorativo y continuo.
Meyer & Allen (1990) (1997)	Compromiso afectivo, continuo y normativo.
Penley & Gould (1988)	Compromiso moral, calculativo y alineativo.
O'Really & Chatman (1986)	Conformidad, identificación e internalización
Angle & Perry (1981)	Compromiso valorativo y de permanencia

*Nota:* Componentes del compromiso organizacional de acuerdo a los principales modelos. Fuente: Elaboración propia.

**2.2.2.5. Teoría del compromiso organizacional de Meyer y Allen**

Esta teoría fue planteada por ambos autores a principios de la década de 1990 a través de investigaciones sobre el compromiso organizacional, diseñando una de las herramientas más confiables y ampliamente utilizadas en la comunidad científica para evaluar y cuantificar el compromiso de los colaboradores. Desde su desarrollo, ha sido calificado como una de las herramientas más efectivas para comprender el compromiso organizacional y muchos expertos lo recomiendan si se desea explorar este tema.

**2.2.2.6. Dimensiones del compromiso organizacional****2.2.2.6.1. Compromiso afectivo.**

El factor afectivo es una combinación de emociones que los empleados pueden expresar en beneficio de la organización. Prefieren, por tanto, continuar su trabajo bajo la estructura, culminando con el honor de estar asociados a ella (Meyer y Allen, 1990, p. 9). Se comprenden como los vínculos emocionales que los individuos construyen con su estructura organizacional; teniendo afinidad emotiva cuando se satisfacen las necesidades y expectativas individuales-profesionales, por lo tanto, estar dentro de dicho trabajo le crea gozo o disfrute (Calderón, 2016, p. 242).

También se conoce como la sensación de estar orgulloso por ser parte de

una institución, además tienen los valores, imagen y situación respecto a la misma, por lo tanto, se encuentran emocionalmente vinculados (Meyer y Allen, 1997, p. 4).

#### 2.2.2.6.2. *Compromiso normativo.*

Esta forma de voluntad viene con obligaciones o reglas cuando el colaborador muestra lealtad a la organización desde un punto de vista moral. En la mayoría de los casos, esta forma de compromiso está ligada a un sentido de obligación con la estructura de trabajo (Meyer y Allen, 1990, p. 9).

Este inciso es el que menor atención ha recibido por parte de los estudios; dicha voluntad del colaborador nace debido a que él percibe como obligatorio quedarse dentro en trabajo puesto a que a nivel moral es adecuado; comprometerse de esta forma es evidenciable en todos los aspectos a nivel cultural y familiar, ya que los individuos actuarán de maneras compatibles con los intereses y objetivos de las organizaciones (Hernández y Rovira, 2016, p. 177).

Para otros investigadores conciben este compromiso como similar al afectivo puesto a que responde desde las emociones, las cuales son fuertes sentimientos de permanecer de forma obligatoria a las corporaciones. Además, aseguran que los trabajadores de esta clase muestran actitudes de incondicionalidad ante la ejecución de cualquier tipo de proyectos, pese a que la manera de hacer sus faenas no sea tan enérgica o entusiasta como los que demuestran compromiso de manera afectiva, sin embargo, estarán presentes permanentemente (Robbins, 2004, p. 42).

#### 2.2.2.6.3. *Compromiso de continuidad.*

El compromiso continuo puede estar relacionado con el concepto de necesidad, lo que sugiere que el empleado está relacionado con la estructura en la que trabaja por razones tales como tener temporadas de tributo, dedicación, recursos económicos y obligaciones. De esta manera, dejar el cargo los llevará a tener la sensación de que la mayor parte de su esfuerzo ha sido en vano; otro aspecto específico es la tendencia de los empleados a ver las oportunidades como limitadas y escasas, lo que también afecta

positivamente la eficacia de la estructura de trabajo (Meyer y Allen, 1990, p. 10).

Dicha noción es realizada por cada individuo al reconocer lo que ha implicado de manera financiera, física y mental permanecer en la organización en contraposición a la posibilidad de dejar la misma o las posibilidades de encontrar otro trabajo. Por lo tanto, los colaboradores tienen apego por la seguridad que representa estar en ella o las dificultades de encontrar algo similar o mejor, en consecuencia, puede sentir mayor nivel de compromiso para quedarse dentro sus labores (Calderón, 2016, p. 242).

En la actualidad, la fidelidad fuerte y clásica ha quedado prácticamente en el olvido, para las organizaciones es fundamental que sin menospreciar el tiempo que dure la relación laboral o dónde se encuentre ubicado el trabajador, espera el mayor compromiso y dedicación (Chiavenato, 2017, p. 45).

### **2.3. Definición de términos básicos**

**Comportamiento.** Son las unidades o estructuras organizacionales desarrolladas en relación con estímulos específicos y de entorno en un individuo (De Pablos et al., 2016, p. 18).

**Cultura empresarial.** Es el proceso de crear valores compartidos en una estructura organizacional que active el pensamiento e influya en el comportamiento de los empleados; Además, es la parte de la fachada que es vista por actores externos como clientes, proveedores y la comunidad (Chiavenato, 2017, p. 83).

**Desarrollo.** Son actividades realizadas para educar a los empleados que sean capaces de crear definiciones correctas, contribuyendo a la creación de más tareas y conocimientos; esta capacitación contribuye a aspectos positivos de la fuerza laboral, como la seguridad laboral y la preparación para futuras oportunidades (Martínez, 2016, p. 137).

**Incentivos.** Son gestos económicos a los empleados o reconocimientos intangibles por superar las expectativas organizacionales (De Pablos et al., 2016, p. 22).

**Identificación.** Es el sentimiento que los empleados pueden percibir como beneficioso para la misión y los objetivos de su lugar de trabajo, reconociendo que



su contribución es valiosa para lograr el objetivo más amplio (Robbins, 2004, p. 76).

**Lealtad.** La sensación de que los empleados están esperando pasiva y activamente que el contexto laboral u organizacional mejore, muchas veces se refleja en la defensa de valores e instituciones frente a actores externos, creyendo que lo que se ha hecho es lo correcto (Robbins, 2004, p. 78).

**Productividad.** Es la eficiencia con la que los recursos se convierten en productos terminados, lo que genera valor para los clientes (Vargas et al., 2018, p. 152).

**Sentido de pertenencia.** Un concepto a menudo definido por la cultura corporativa en la que los empleados se creen leales e identificados con la estructura de trabajo (Manzano, 2019, p. 6).

### **III. MÉTODOS Y MATERIALES**

#### **3.1. Hipótesis de la investigación**

##### **3.1.1. Hipótesis general**

HG: Existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

Ho: No existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

##### **3.1.2. Hipótesis específicas**

HE 1: Existe relación entre satisfacción laboral y afectividad en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

HE 2: Existe relación entre satisfacción laboral y continuidad en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

HE 3: Existe relación entre satisfacción laboral y la normativa en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

#### **3.2. Variables de estudio**

##### **3.2.1. Definición conceptual**

##### **Satisfacción laboral**

Se trata de una actitud que tiene el personal hacia las labores que realiza como proyección de aspectos positivos en el entorno laboral como posibilidad de mejorar personalmente, remuneraciones acordes, políticas institucionales, relaciones con colegas, condiciones físicas y materiales que le permitan desempeñar adecuadamente sus tareas (Palma, 2005, p. 18).

##### **Compromiso organizacional**

Es un vínculo mental entre los trabajadores y las empresas que les lleva a quedarse laborando en ella; se debe comprender como un elemento psíquico, donde los individuos toman decisiones de compromiso con su trabajo, en vista de

remar en pro de lo que representa su organización para él y su vida o si debe dejar a un lado y tomar otro camino (Meyer y Allen, 1991, p. 73).

### 3.2.2. Definición operacional

#### Satisfacción laboral

La satisfacción laboral serán las puntuaciones obtenidas a través de la “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, considerando las dimensiones (4) e indicadores (12) e ítems (27) según definición operacional.

**Tabla 2.**

*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala de medición	
			Tipo de respuesta	Niveles		
Significación de la tarea	- Disposición al trabajo	3, 4, 7,	Total acuerdo		Ordinal	
	- Esfuerzo	18, 21,	(TA) =			
	- Realización	22, 25,	5 puntos			
	- Equidad y/o aporte material	26		Acuerdo (A) = 4 puntos		Baja (27-62)
	- Importancia del trabajo					
Condiciones de trabajo	- Existencia de normas en la actividad laboral	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20,	Indeciso (I) =		Ordinal	
	- Comodidad con el ambiente laboral	23, 27	3 puntos	Regular (63-99)		
Reconocimiento personal y/o social	- Reconocimiento al trabajo	6, 11, 13, 19,	En desacuerdo		Alta (100-135)	
	- Logros en el trabajo	24	(ED) =			
Beneficios económicos	- Trato de la empresa		2 puntos			
	- Remuneraciones	2, 5, 9,	Total desacuerdo			
	- Incentivos económicos	10, 16	(TD) =			
			1 punto			
			<b><u>Ítems inversos:</u></b>			
			2, 5, 6, 10, 11, 12,			
			13, 17, 19 y 24			

## Compromiso organizacional

El compromiso organizacional serán las puntuaciones de la escala “Compromiso organizacional CO”, considerando sus dimensiones (3), indicadores (9) e ítems (18) según su definición operacional.

**Tabla 3.**

*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		
			Tipo de respuesta	Niveles	Escala de medición
Compromiso afectivo	- Integración emocional	1, 2, 3, 4, 5, 6	Totalmente de acuerdo (TDA) = 5 puntos		
	- Sentido de pertenencia		De acuerdo (DA) = 4 puntos	Bajo (18-41)	
Compromiso de continuidad	- Permanencia económica	7, 8, 9, 10, 11, 12	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND) = 3 puntos	Regular (42-65)	Ordinal
	- Opciones laborales				
Compromiso normativo	- Lealtad	13, 14,	En desacuerdo (ED) = 2 puntos	Alto (66-90)	
	- Obligación personal de pertenencia	15, 16, 17, 18			
	- Condiciones de trabajo		Totalmente en desacuerdo (TD) = 1 punto		

### 3.3. Tipo y nivel de la investigación

Según su finalidad, la investigación se enmarca bajo el tipo básico, ya que en este tipo de estudios se busca incrementar conocimientos sobre un fenómeno sin aplicar la práctica de manera inmediata, sino que sirven de base para los estudios prácticos o aplicados (Hernández y Mendoza, 2018, p. 106).

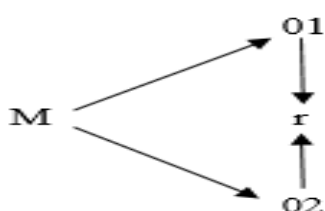
El nivel del estudio fue descriptivo-correlacional. Bajo este nivel, en un primero paso se describe el comportamiento de las variables de manera separada para, seguidamente, correlacionar dichos resultados (Hernández y Lopera, 2018). El principal propósito de este tipo de estudios es que permiten conocer cómo se comportará una variable al saber cómo se está comportando la o las otras que se vinculan a ella (Hernández y Mendoza, 2018, pp. 108-109).

De acuerdo al enfoque, la investigación es cuantitativa, ya que se otorgó valor numérico a las respuestas brindadas por la muestra y se utilizó la estadística para procesar la información, midiendo las variables con niveles de acuerdo a rangos y escalas valorativas (Hernández y Mendoza, 2018, p. 5).

### 3.4. Diseño de la investigación

El diseño fue no experimental debido a que no fue realizada manipulación deliberada de las variables ni se aplicaron estímulos en ellas, solo fueron descritas de acuerdo a su comportamiento en el contexto analizado (Hernández y Lopera, 2018, p. 50).

Por otro lado, el corte temporal del estudio es transversal debido a que el recojo de información se realizó en un solo momento previamente estipulado en los objetivos (Hernández y Lopera, 2018, p. 29). El diseño del estudio queda representado de manera gráfica como se muestra a continuación:



Donde:

M = Muestra

O1 = Observación de la satisfacción laboral

O2 = Observación del compromiso organizacional

r = Relación entre O1 y O2

### **3.5. Población y muestra de estudio**

#### **3.5.1. Población**

En las investigaciones, la población se refiere a la totalidad de elementos que conforman el universo a estudiar, mismos que tienen características en común que se relacionan con el fenómeno que se analiza (Hernández y Mendoza, 2018, p. 194). En este estudio, la población la conformaron todos los profesores de inicial, primaria y secundaria de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad ubicada en Lurín en el año 2022. De acuerdo a información brindada por la institución, suman un total de 82, por lo que este total conforma la población del estudio.

#### **3.5.2. Muestra**

En el caso de la muestra, se trata de un fragmento representativo de la población que generalmente se selecciona utilizando métodos probabilísticos o no probabilísticos para reducir la cantidad total de elementos a fin de que sea más accesible y a la vez permita realizar generalizaciones de la población (Hernández y Mendoza, 2018, p. 196). En el caso de este estudio, fue aplicada la muestra censal, en la cual se consideran todas las unidades de análisis como muestra, es decir, a toda la población (Hernández y Mendoza, 2018, p. 196). Así, la muestra quedó conformada por los mismos 82 profesores de inicial, primaria y secundaria de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad ubicada en Lurín en el año 2022.

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

#### **3.6.1. Técnicas de recolección de datos**

Se empleó la técnica de la encuesta por permitir el recojo de información de una manera organizada y sistemática; bajo esta técnica se recolectan datos desde la fuente primaria a través del planteamiento de preguntas o afirmaciones, las cuales deben ser claras y pertinentes direccionadas a lo que se desea conocer (Hernández y Lopera, 2018, p. 54). De esta forma, se aplicaron las encuestas a los profesores como fuentes de información primaria, lo que permitió conocer acerca de su satisfacción laboral y su compromiso con la institución.

### 3.6.2. Instrumentos de recolección de datos

En investigaciones cuantitativas en ciencias sociales en las que se aplica la encuesta, generalmente se utilizan los cuestionarios como instrumentos, ya que permiten brindar opciones de respuestas que tienen un valor previamente determinado, ayudando a que la aplicación de la estadística se realice adecuadamente (Hernández y Mendoza, 2018, p. 228). Por tanto, en el estudio se aplicaron como instrumentos dos cuestionarios, uno por la medición de cada variable, tal como se muestra a continuación:

#### Cuestionario de satisfacción laboral

**Tabla 4.**

*Ficha técnica del instrumento de satisfacción laboral*

Nombre:	Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)
Autor:	Sonia Palma
Año:	2005
Adaptación o traducción:	Instrumento original diseñado en trabajadores peruanos
Dirigido a:	Mayores de 17 años
Forma de aplicación:	Individual o grupal
Duración:	Aproximadamente 15 minutos
Cantidad de ítems:	27
Ítems inversos:	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24
Dimensiones:	Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos
Escala valorativa:	Total acuerdo = 5 puntos. Acuerdo = 4 puntos. Indeciso = 3 puntos. En desacuerdo = 2 puntos. Total desacuerdo = 1 punto
Clasificación:	Satisfacción laboral baja, regular o alta

El instrumento original fue validado por Palma (2005) en una muestra de trabajadores limeños utilizando el método de análisis factorial con la prueba Kaiser-Meyer-Olkin, donde obtuvo valor 0,689 lo que es mayor a 0,050. Además, se validó a través del test de esfericidad de Barlett donde se obtuvo un valor  $\chi^2=1152.442$  y a través del nivel de significación donde se obtuvo que  $p=0,000$  lo que es menor

a 0,050. Estos valores permitieron indicar que el instrumento era válido para aplicar en trabajadores. Por otro lado, la autora determinó la confiabilidad a través de dos métodos, el primero por Alfa de Cronbach donde se obtuvo que  $\alpha=0,840$  y por la prueba de Guttman fue  $\alpha=0,810$  ambos suficientes para indicar que el instrumento es confiable.

Adicionalmente, este instrumento fue validado en este estudio a través de juicio de 2 expertos, quienes evaluaron si es coherente, pertinente y claro y dieron como veredicto que hay suficiencia y que el instrumento es aplicable. Para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 10 profesores para calcular el Alfa de Cronbach y determinar si el instrumento es confiable para aplicar a la muestra, obteniendo como resultado que  $\alpha=0,838$  el cual es un valor superior a 0,750 que es el mínimo para que un instrumento sea confiable, por lo que presenta una alta confiabilidad.

**Tabla 5.**  
*Confiabilidad de instrumento de satisfacción laboral*

**Resumen de procesamiento de casos**

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

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,838	27



## Cuestionario de compromiso organizacional

**Tabla 6.**

*Ficha técnica del instrumento de compromiso organizacional*

Nombre:	Escala del CO
Autor:	Meyer y Allen
Año:	1991
Traducción al español:	Arciniega y González (2012)
Validación en Perú:	Vilcarromero et al. (2020)
Dirigido a:	Mayores de 17 años
Forma de aplicación:	Individual o grupal
Duración:	Aproximadamente 10 minutos
Cantidad de ítems:	18
Dimensiones:	Compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad
Escala valorativa:	Totalmente de acuerdo = 5 puntos. De acuerdo = 4 puntos. Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3 puntos. En desacuerdo = 2 puntos. Totalmente en desacuerdo = 1 punto
Clasificación:	Compromiso organizacional bajo, regular o alto

La validación del instrumento en Perú fue realizada con docentes en Lima por Vilcarromero et al. (2020) a través de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin donde se obtuvo valor de 0,916. También se realizó la validación a través del test de esfericidad de Barlett donde se obtuvo un valor  $\chi^2=670.524$  y a través del nivel de significación donde se obtuvo que  $p=0,000$  lo que es menor a 0,050. Estos valores permitieron indicar que el instrumento era válido para aplicar en profesores. Por otro lado, se determinó la confiabilidad a través de dos métodos, el primero por Alfa de Cronbach donde se obtuvo que  $\alpha=0,910$  valor suficiente para indicar que el instrumento es confiable.

Adicionalmente, este instrumento fue validado en este estudio a través de juicio de 2 expertos, quienes evaluaron si es coherente, pertinente y claro y dieron como veredicto que hay suficiencia y que el instrumento es aplicable. Para la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 10 profesores para calcular el Alfa

de Cronbach y determinar si el instrumento es confiable para aplicar a la muestra, obteniendo como resultado que  $\alpha=0,942$  el cual es un valor superior a 0,750 que es el mínimo para que un instrumento sea confiable, por lo que presenta una alta confiabilidad.

**Tabla 7.**  
*Confiabilidad de instrumento de compromiso organizacional*

**Resumen de procesamiento de casos**

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

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,942	18

### 3.7. Método de análisis de datos

El recojo de datos se realizó aplicando los cuestionarios a los profesores de manera presencial posterior a la coordinación de las fechas y la autorización de la institución. Los datos obtenidos fueron ordenados en una hoja de cálculo de Excel v.18 precisando a las dimensiones y categorías de respuestas, mismos que se sumaron para obtener en puntaje total. Seguidamente, esos datos se pasaron al software estadístico SPSS v.24, donde se realizó el análisis descriptivo ubicando los puntajes en los rangos que correspondían y determinando así las frecuencias y porcentajes de cada nivel representándolos gráficamente en barras porcentuales. En el mismo software, se realizó el análisis inferencial para probar las hipótesis del estudio; en un primer paso, se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov por tener una muestra mayor a 50 datos y, por los resultados obtenidos, se aplicó la prueba de correlación Rho de Spearman. Lo anterior, permitió probar las hipótesis y establecer las conclusiones del estudio.

### **3.8. Aspectos éticos**

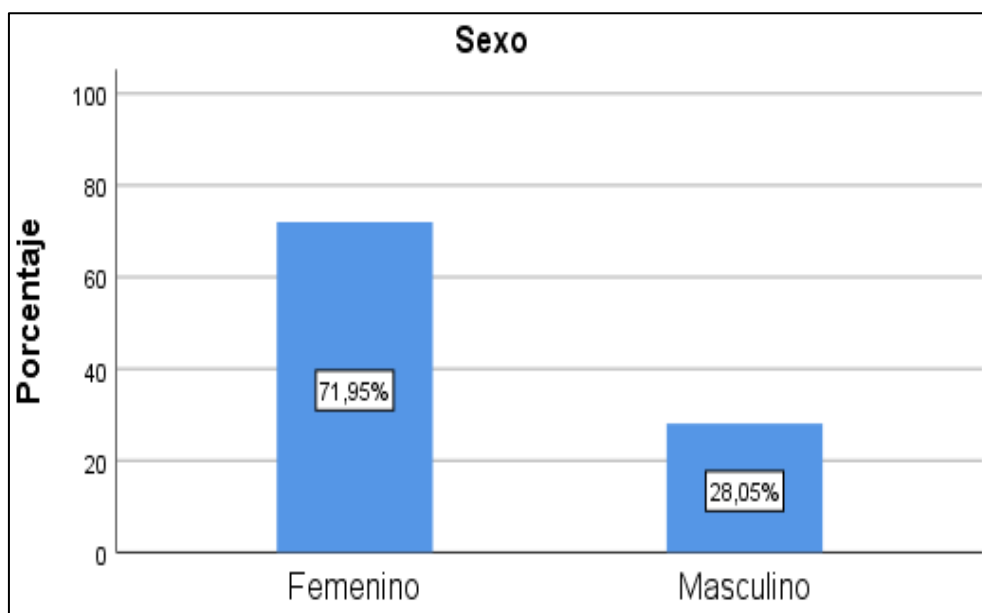
En el desarrollo del estudio se respetaron todos los aspectos éticos investigativos planteados por la Universidad Privada Telesup, por la Asociación de Psicólogos de América (APA) y por el Colegio de Psicólogos de Perú (CPP). Se respetó la propiedad intelectual haciendo la debida referencia de todas las ideas ajenas citadas. Se respetó la libre decisión de participación de los profesores en el estudio. Los datos brindados se mantuvieron en total confidencialidad y no se publicaron datos personales. A los participantes se les brindó un trato respetuoso, equitativo e igualitario, sin mostrar preferencias por ninguno y brindado ayuda ante dudas con el cuestionario, mismos que fueron aplicados con la autorización de la institución. Asimismo, se declara la completa autoría de la investigación por parte de las autoras.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 8.**  
*Análisis por sexo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	59	72,0	72,0	72,0
	Masculino	23	28,0	28,0	100,0
Total		82	100,0	100,0	

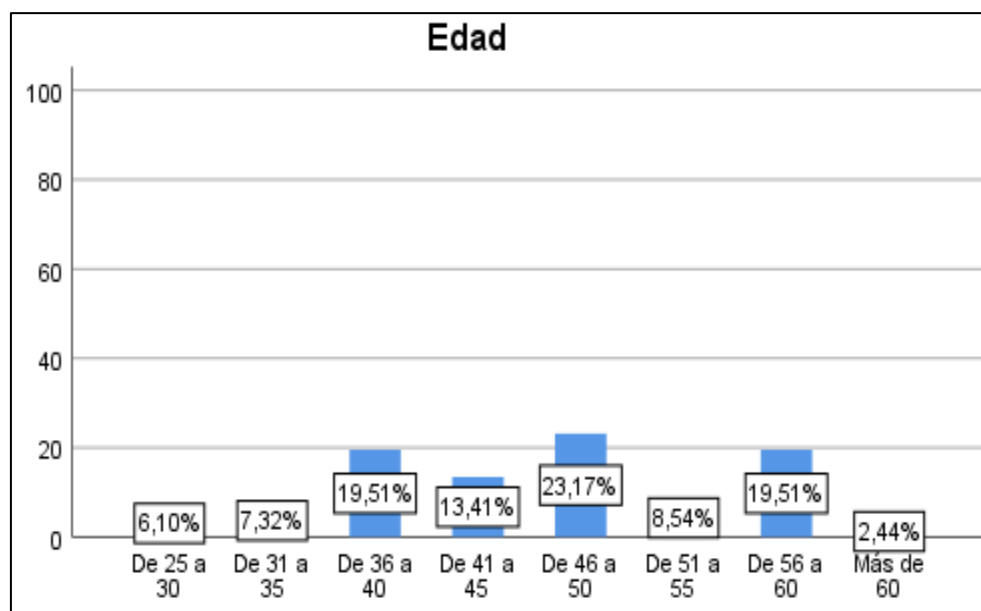


**Figura 1.** Barra porcentual del sexo de los profesores

Los resultados reflejados en la tabla 8 y figura 1 muestran que el 71,95% de los profesores corresponden al sexo femenino mientras que el 28,05% corresponden al masculino, por lo tanto, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín son del sexo femenino.

**Tabla 9.**  
*Análisis por edad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De 25 a 30	5	6,1	6,1	6,1
	De 31 a 35	6	7,3	7,3	13,4
	De 36 a 40	16	19,5	19,5	32,9
	De 41 a 45	11	13,4	13,4	46,3
	De 46 a 50	19	23,2	23,2	69,5
	De 51 a 55	7	8,5	8,5	78,0
	De 56 a 60	16	19,5	19,5	97,6
	Más de 60	2	2,4	2,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

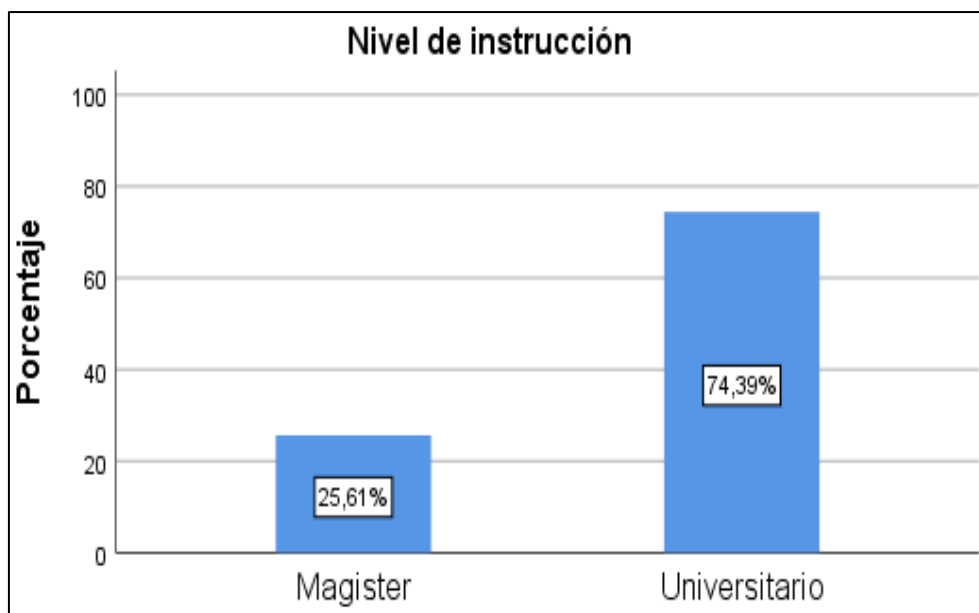


**Figura 2.** Barra porcentual de la edad de los profesores

De acuerdo a la tabla 9 y figura 2 la distribución por rango de edad se divide en los profesores de la siguiente manera: 23,2% (46-50 años), 19,5% (56-60 años,) 19,5% igualmente (36-40 años), 13,4% (41-45 años), 8,5% (51-55 años), 7,3% (31-35 años), 6,1% (25-30 años) y 2,4% (mayor a 60 años), por lo tanto, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín se ubican en un rango etario entre los 46 y 50 años.

**Tabla 10.**  
*Análisis por nivel de instrucción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Magíster	21	25,6	25,6	25,6
	Universitario	61	74,4	74,4	100,0
	Total	82	100,0	100,0	

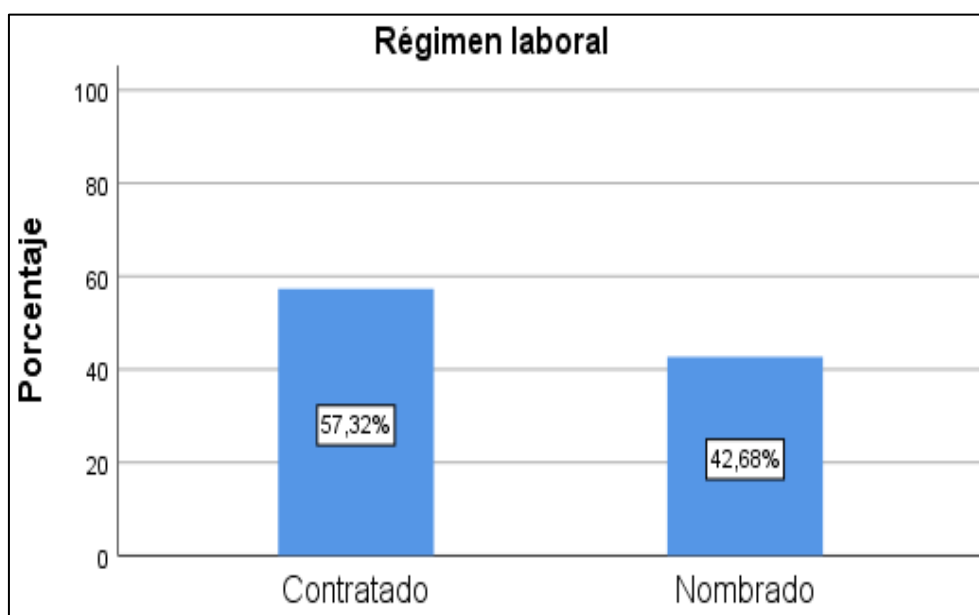


**Figura 3.** Barra porcentual del nivel de instrucción de los profesores

De acuerdo a la tabla 10 y figura 3 se evidencia que el 74,39% de los profesores tiene grado de instrucción universitario frente al 25,61% con nivel académico de magister, por lo tanto, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín poseen un nivel instrucción universitario.

**Tabla 11.**  
*Análisis por régimen laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contratado	47	57,3	57,3	57,3
	Nombrado	35	42,7	42,7	100,0
Total		82	100,0	100,0	

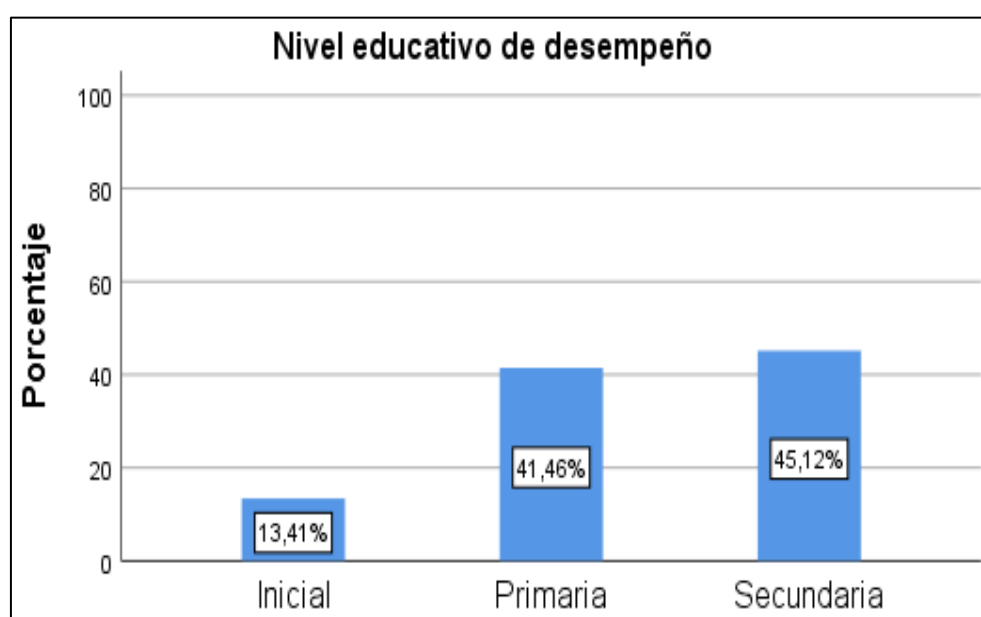


**Figura 4.** Barra porcentual del régimen laboral de los profesores

De acuerdo a la tabla 11 y figura 4, del total de los profesores, el 57,32% pertenecen al régimen laboral de contratado y el 42,68% en el régimen laboral nombrado, por lo tanto, el régimen laboral de la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín es contratado.

**Tabla 12.**  
*Análisis por nivel educativo de desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inicial	11	13,4	13,4	13,4
	Primaria	34	41,5	41,5	54,9
	Secundaria	37	45,1	45,1	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



**Figura 5.** Barra porcentual del nivel educativo de desempeño de los profesores

Los resultados reflejados en la tabla 12 y figura 5 evidencian, de acuerdo a las respuestas referidas por los profesores, que el 45,12% desarrollan actividades en el nivel educativo de secundaria, mientras que el 41,46% en el nivel educativo de primaria y el 13,41% desarrolla actividades en el nivel educativo inicial, por lo tanto, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín se desempeñan en nivel educativo de secundaria.

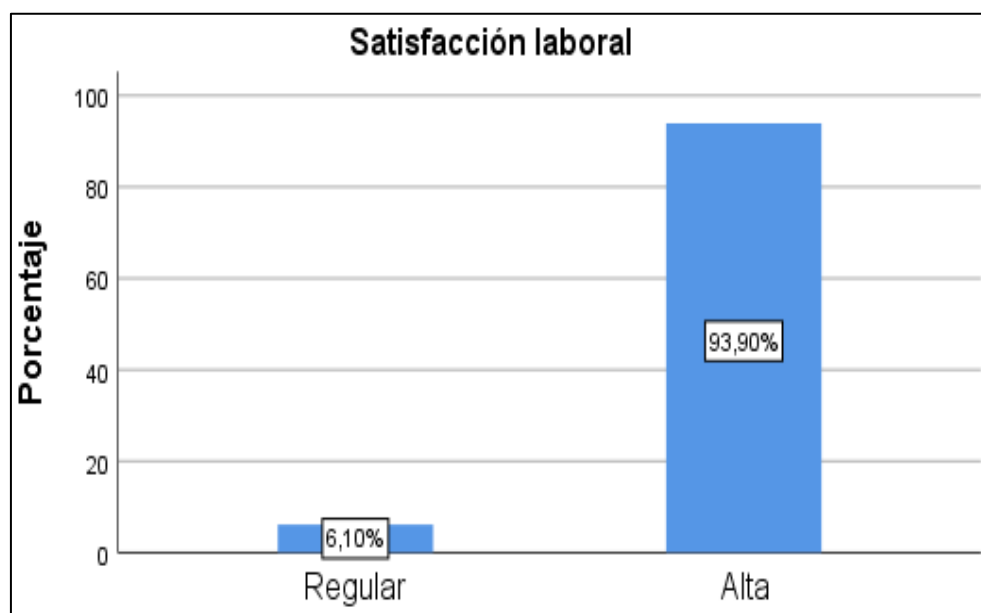


## Variable: Satisfacción laboral

**Tabla 13.**

*Análisis por nivel de satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	5	6,1	6,1	6,1
	Alta	77	93,9	93,9	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



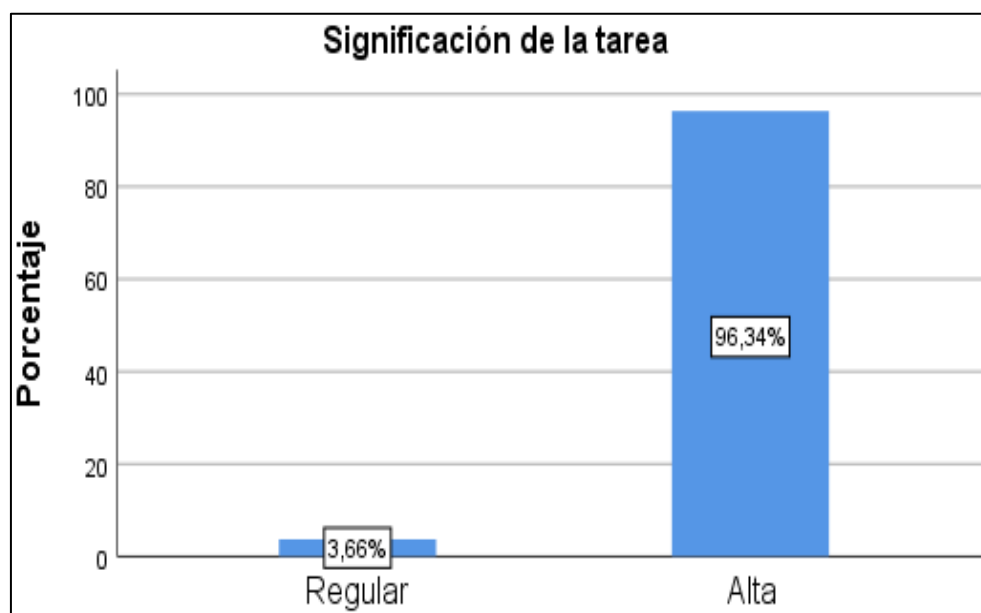
**Figura 6.** Barra porcentual del nivel de satisfacción laboral

Los resultados reflejan en la tabla 13 y figura 6 muestran que el 93,90% obtuvo un nivel de satisfacción laboral alta, mientras que el 6,10% obtuvo un nivel de satisfacción laboral regular, por lo que, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín presentaron un nivel alto de satisfacción laboral.

## Dimensión: Significación de la tarea

**Tabla 14.**  
*Análisis por nivel de significación de la tarea*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	3	3,7	3,7	3,7
	Alta	79	96,3	96,3	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



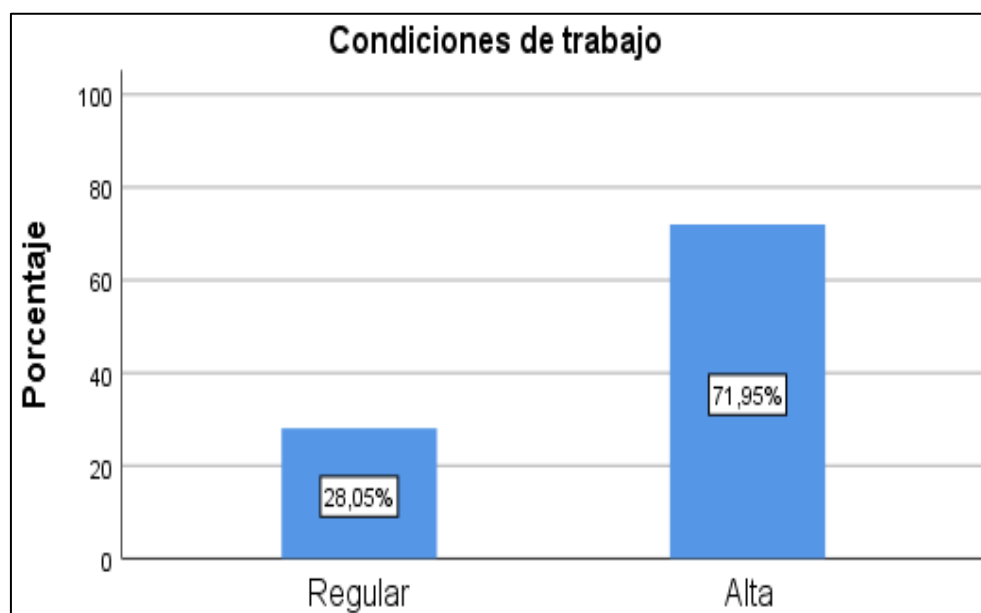
**Figura 7.** Barra porcentual del nivel de significación de la tarea

De acuerdo a las respuestas obtenidas se evidencia en la tabla 14 y figura 7 que el 96,34% de los profesores presentaron un nivel de significación de la tarea alta, mientras que el 3,66% presentó un nivel de significación regular, por lo tanto, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín presentaron un nivel alto de significación de las tareas que realizan.

## Dimensión: Condiciones de trabajo

**Tabla 15.**  
*Análisis por nivel de las condiciones de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	23	28,0	28,0	28,0
	Alta	59	72,0	72,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



**Figura 8.** Barra porcentual del nivel de condiciones de trabajo

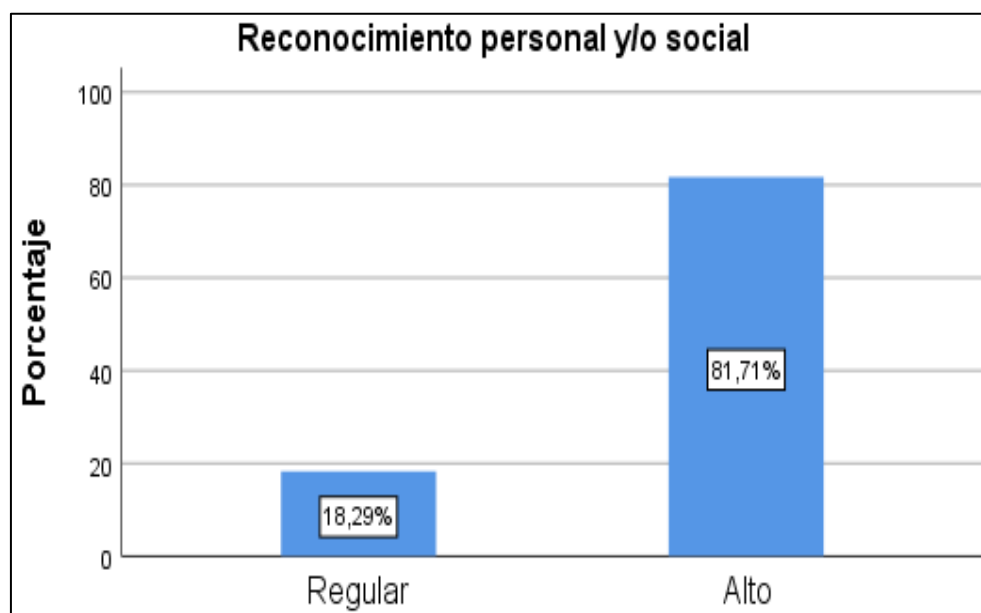
De acuerdo a los datos obtenidos derivados de las respuestas posterior a la aplicación del instrumento se evidencia en la tabla 15 y figura 8 que el 71,95% de los profesores percibe unas condiciones de trabajo altas, mientras que el 25,05% percibe una condición laboral regular, por lo tanto, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín percibe altas condiciones laborales en la institución.

## Dimensión: Reconocimiento personal y/o social

**Tabla 16.**

*Análisis por nivel de reconocimiento personal y/o social*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	15	18,3	18,3	18,3
	Alta	67	81,7	81,7	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



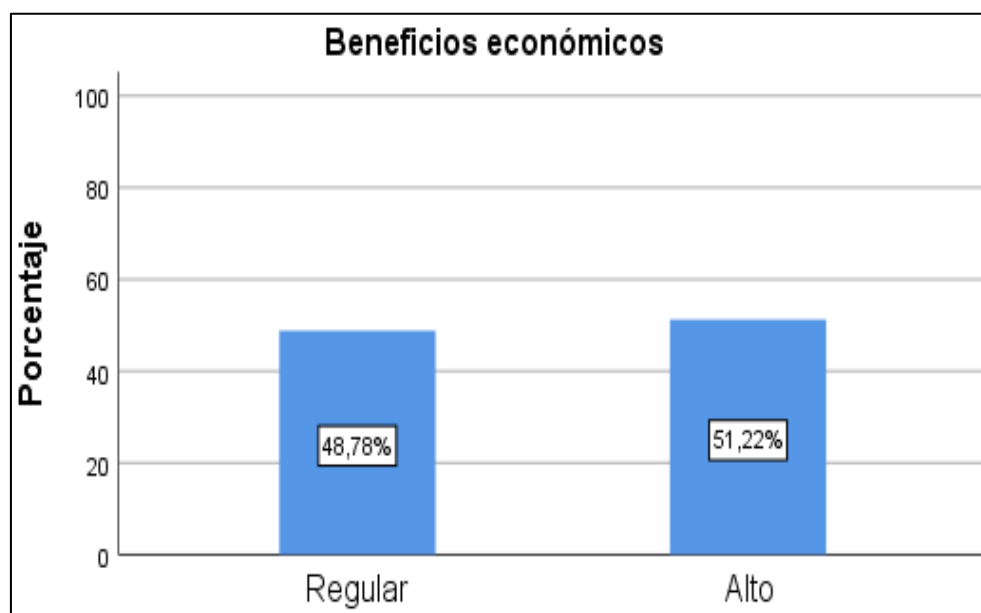
**Figura 9.** Barra porcentual del nivel de reconocimiento personal y/o social

Los resultados reflejados en la tabla 16 y figura 9 evidencian que el 81,71% de los profesores perciben un nivel alto de reconocimiento personal y/o social en su entorno de trabajo, mientras que el 18,29% percibe un nivel regular, por lo que la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín percibe un alto nivel de reconocimiento personal y/o social por parte de la institución.

## Dimensión: Beneficios económicos

**Tabla 17.**  
*Análisis por nivel de los beneficios económicos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	40	48,8	48,8	48,8
	Alta	42	51,2	51,2	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



**Figura 10.** Barra porcentual del nivel de los beneficios económicos

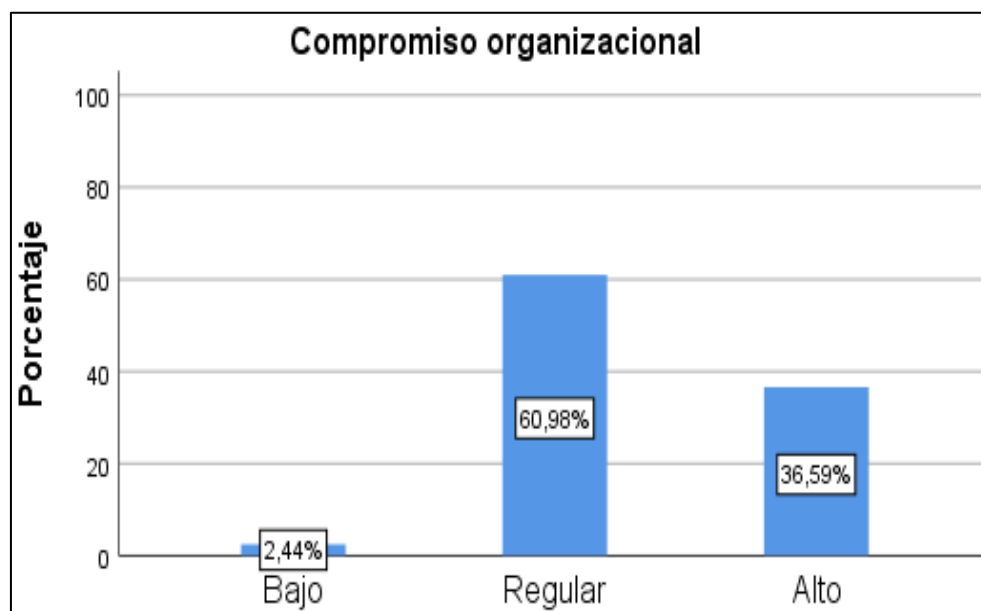
De acuerdo a las respuestas obtenidas luego de la aplicación del instrumento, se puede evidenciar en la tabla 17 y figura 10 que el 51,22% de los profesores percibe un alto nivel de beneficios económicos por las actividades ejecutadas en la institución, mientras que el 48,78% refirió percibir un nivel regular, por lo que la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín percibe un alto nivel de beneficios económicos por sus labores en la institución.

## Variable 2: Compromiso organizacional

**Tabla 18.**

*Análisis por nivel de compromiso organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	2	2,4	2,4	2,4
	Regular	50	61,0	61,0	63,4
	Alto	30	36,6	36,6	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



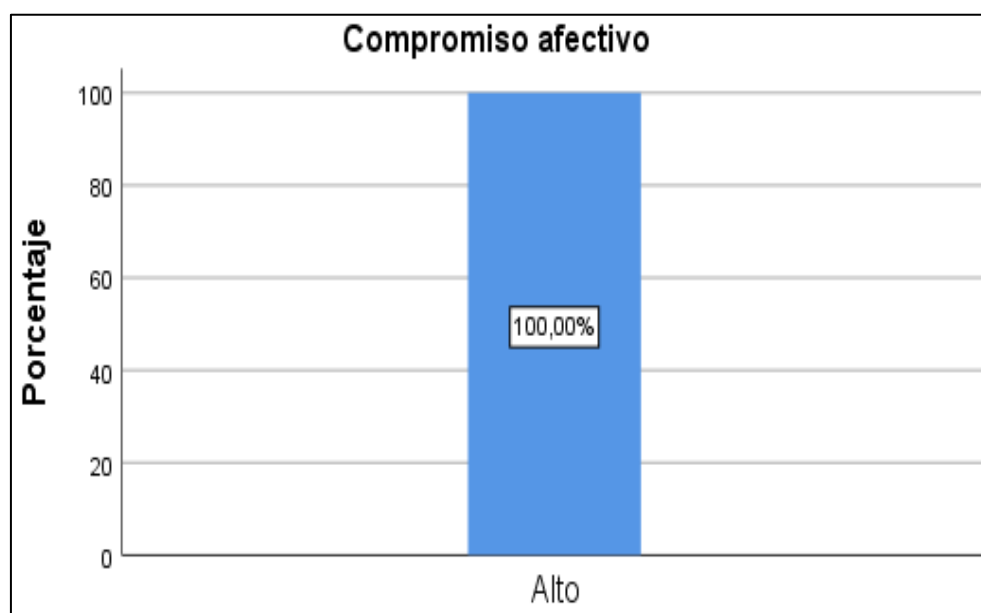
**Figura 11.** Barra porcentual del nivel de compromiso organizacional

Los resultados reflejados en la tabla 18 y figura 11 evidencian que el 60,98% de los profesores tiene un nivel regular de compromiso organizacional, mientras que el 36,59% refirió un alto compromiso con la institución, frente al 2,44 % un nivel bajo, por lo tanto, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín tienen un nivel regular de compromiso organizacional.

## Dimensión: Compromiso afectivo

**Tabla 19.**  
*Análisis por nivel de compromiso afectivo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	82	100,0	100,0	100,0
	Total	82	100,0	100,0	



**Figura 12.** Barra porcentual del nivel de compromiso afectivo

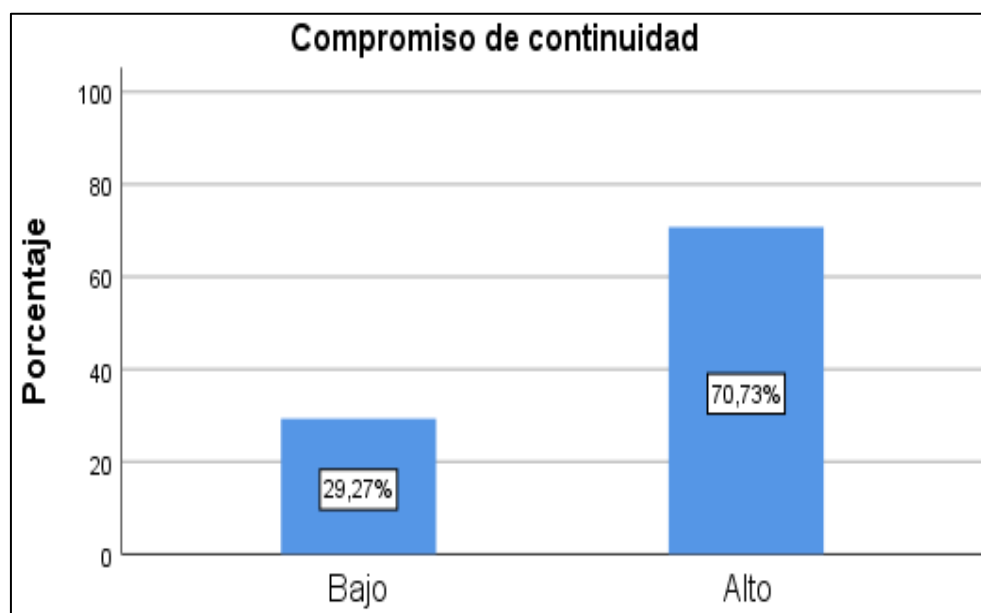
Los resultados reflejados en la tabla 19 y figura 12 evidencian que, de acuerdo a las respuestas brindadas, el 100% de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín tiene un nivel alto de compromiso afectivo con la institución.

## Dimensión: Compromiso de continuidad

**Tabla 20.**

*Análisis por nivel de compromiso de continuidad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	24	28,3	28,3	28,3
	Alto	58	70,7	70,7	100,0
Total		82	100,0	100,0	



**Figura 13.** Barra porcentual del nivel de compromiso de continuidad

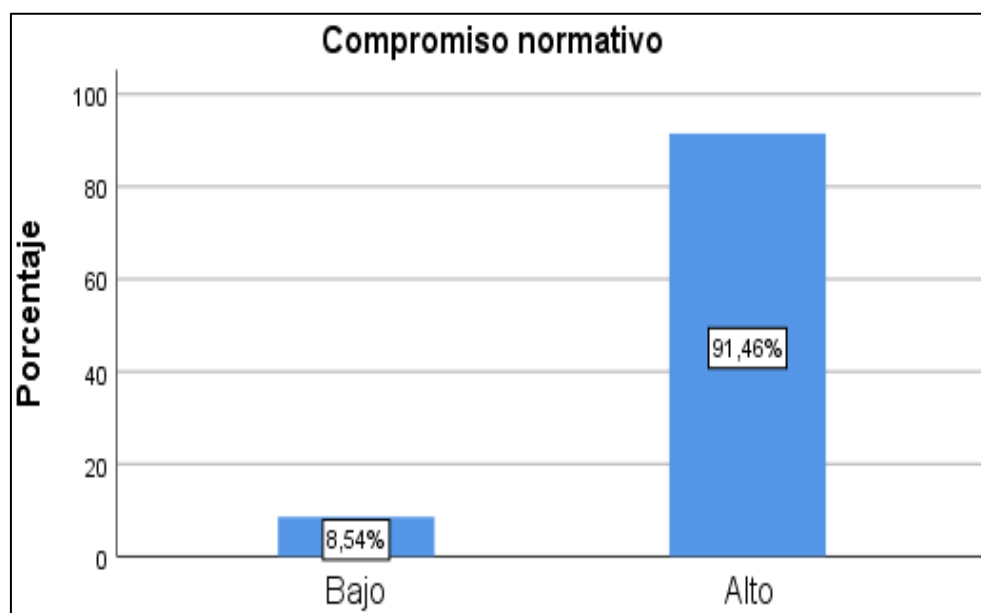
De acuerdo a las respuestas obtenidas se puede evidenciar en la tabla 20 y figura 13 que el compromiso de continuidad es alto en el 70,73% de los profesores, mientras que el 29,27% tiene un nivel bajo, por lo que la mayoría de profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín refieren un nivel alto de compromiso de continuidad con la institución.



## Dimensión: Compromiso normativo

**Tabla 21.**  
*Análisis por nivel de compromiso normativo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	8,5	8,5	8,5
	Alto	75	91,5	91,5	100,0
Total		82	100,0	100,0	



**Figura 14.** Barra porcentual del nivel de compromiso normativo

Los resultados reflejados en la tabla 21 y figura 14 reflejan que, de acuerdo a las respuestas brindadas por los profesores, el 91,46% tiene un compromiso normativo alto, mientras el 8,54% un bajo nivel de compromiso normativo, por lo tanto, la mayoría de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín reflejan un compromiso normativo alto.

## Cruce de resultados de la satisfacción laboral

**Tabla 22.**

*Análisis por nivel de satisfacción laboral según sexo, edad, nivel de instrucción, régimen laboral y nivel educativo de desempeño.*

		Satisfacción laboral							
		Baja		Regular		Alta		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Masculino	-	-	1	1,2	22	26,8	23	28,1
	Femenino	-	-	4	4,9	55	67,1	59	71,9
	Total			5	6,1	77	93,9	82	100%
Edad	De 25 a 30	-	-	-	-	5	6,1	5	6,1
	De 31 a 35	-	-	-	-	6	7,3	6	7,3
	De 36 a 40	-	-	-	-	16	19,5	16	19,5
	De 41 a 45	-	-	-	-	11	13,4	11	13,4
	De 46 a 50	-	-	2	2,4	17	20,7	19	23,2
	De 51 a 55	-	-	1	1,2	6	7,3	7	8,5
	De 56 a 60	-	-	2	2,4	14	17,1	16	19,5
	Más de 60	-	-	-	-	2	1,4	2	1,4
Total	-	-	5	6,1	77	93,9	82	100%	
Nivel de instrucción	Magister	-	-	1	1,2	20	24,4	21	25,6
	Universitario	-	-	4	4,9	57	69,5	61	74,4
	Total			5	6,1	77	93,9	82	100%
Régimen laboral	Contratado	-	-	-	-	47	57,3	47	57,3
	Nombrado	-	-	5	6,1	30	36,6	35	
	Total			5	6,1	77	93,9	82	100%
Nivel educativo de desempeño	Inicial	-	-	-	-	11	13,4	11	13,4
	Primaria	-	-	1	1,2	33	42,2	34	41,4
	Secundaria	-	-	4	4,9	33	42,2	37	45,1
	Total			5	6,1	77	93,9	82	100%

De acuerdo a lo representado en la tabla 22, ninguno de los profesores obtuvo una satisfacción laboral baja, sin embargo, parte del personal femenino (4,9%) refirió una satisfacción regular al igual que el personal ubicado en rangos etarios entre los 46 y 60 años, de modo que de 46-50 (2,4%), 51-55 (1,2%) y 56-60 (2,4%). Respecto al nivel de instrucción del profesor; el 4,9% pertenecientes a nivel universitario igualmente presentaron un nivel regular de satisfacción mientras que en los magister 1,2%; asimismo el 6,1% de profesores nombrados presentó un nivel regular de satisfacción y 1,2% pertenecientes a nivel de primaria y 4,9% del nivel de secundaria refirieron igualmente un nivel regular en torno a dicha variable. En contraste a lo referido, la

satisfacción laboral alta de acuerdo al sexo es referida por el 67,1% del personal femenino, mientras que el rango etario de 46 – 50 años es el más representativo de una satisfacción laboral alta, el nivel de instrucción de los profesores con mayor satisfacción laboral es el universitario con 69,5%, el personal contratado con 57,3% y el personal de primaria y secundaria con 42,2% cada uno. Por lo tanto, se puede inferir que, la satisfacción laboral se ve reflejada en niveles más altos en el sexo femenino, en un rango etario mayor a los 46 años, con nivel de instrucción universitario, en los profesores contratados pertenecientes a primaria y secundaria.

### Cruce de resultados del compromiso organizacional

**Tabla 23.**

*Nivel de compromiso organizacional según sexo, edad, nivel de instrucción, régimen laboral y nivel educativo de desempeño*

		Compromiso organizacional							
		Bajo		Regular		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Sexo	Masculino	-	-	16	19,5	7	8,5	23	28,0
	Femenino	2	2,4	34	41,4	23	28,0	59	71,9
	Total	2	2,4	50	60,9	30	36,6	82	100%
Edad	De 25 a 30	-	-	2	2,4	3	3,6	5	6,1
	De 31 a 35	-	-	3	3,6	3	3,6	6	7,3
	De 36 a 40	-	-	10	12,2	6	7,3	16	19,5
	De 41 a 45	-	-	7	8,5	14	17,0	11	13,4
	De 46 a 50	2		13	15,9	14	17,0	19	23,1
	De 51 a 55	-	-	4	4,9	3	3,6	7	8,7
	De 56 a 60	-	-	10	12,2	6	7,3	16	19,5
	Más de 60	-	-	1	1,2	1	1,2	2	2,4
Total	2	2,4	50	60,9	30	36,6	82	100%	
Nivel de instrucción	Magister	-	-	15	18,3	6	7,3	21	25,6
	Universitario	2	2,4	35	42,7	24	29,3	61	74,4
	Total	2	2,4	50	60,0	30	36,6	82	100%
Régimen laboral	Contratado	-	-	23	28,0	24	29,3	47	57,3
	Nombrado	2	2,4	27	33,0	6	7,3	35	42,7
	Total	2	2,4	50	60,9	30	3,6	82	100%
Nivel educativo de desempeño	Inicial	-	-	6	7,3	11	13,4	17	21,0
	Primaria	1	1,2	18	22,0	15	18,3	34	41,5
	Secundaria	1	1,2	26	31,7	10	12,2	37	45,1
	Total	2	2,4	50	60,0	30	36,6	82	100%

En la tabla 23 se puede evidenciar que, de acuerdo al sexo y edad, el compromiso organizacional a nivel regular es evidenciado en el 41,4% del sexo femenino y en el rango etario de 46 – 50 años (15,9%), destacando un compromiso alto dicho rango en un 17%, mientras que los profesores con un nivel de instrucción universitario representantes del 42,7% igualmente refieren un nivel regular de compromiso, así como los profesores nombrados en un 33%, siendo el personal perteneciente a secundaria el mayor representante de un nivel regular de compromiso organizacional con 31,7%, por lo tanto, se puede inferir que el compromiso organizacional es evidenciado en niveles regulares está más presente en el femenino, considerando que el rango etario de 46 a 50 años presenta mayores niveles de compromiso, de acuerdo al nivel de instrucción el nivel universitario sobresale tanto en nivel regular (42,7%) como alto (29,3%) y en los profesores bajo contrato se evidencia un mejor compromiso organizacional.

### **Resultados inferenciales**

Se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución normal o no normal de los datos. En esta prueba se establecen las siguientes hipótesis:

Ha: Los datos presentan una distribución no normal

Ho: Los datos presentan una distribución normal.

Debiendo considerarse las siguientes reglas de decisión:

Si  $p < 0,050$  se acepta la hipótesis alterna.

Si  $p > 0,050$  se rechaza la hipótesis nula.

**Tabla 24.**  
*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,539	82	,000
Significación de la tarea	,540	82	,000
Condiciones de trabajo	,452	82	,000
Reconocimiento personal y/o social	,498	82	,000
Beneficios económicos	,346	82	,000
Compromiso organizacional	,376	82	,000
Compromiso afectivo	,399	82	,000
Compromiso de continuidad	,446	82	,000
Compromiso normativo	,534	82	,000

En la tabla 24 se muestran los resultados a la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar la distribución normal o no normal de los datos, evidenciándose que en todas las variables y dimensiones se obtuvo que  $p=0.000$  como valor de significancia, lo que es  $p<0.05$  en todos los casos, determinándose que los datos presentan una distribución no normal y debe aplicarse la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para la comprobación de las hipótesis del estudio. Para todas las hipótesis se emplea la prueba de correlación de Rho de Spearman y se utiliza un nivel de confianza de 95% lo que deja un valor de referencia de significancia de 0,050, por lo que las reglas de decisión son las siguientes:

Si  $p<\alpha$ ; se acepta la hipótesis alterna.

Si  $p>\alpha$ ; se rechaza la hipótesis nula.

#### **Prueba de hipótesis general**

Ha: Existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

Ho: No existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

**Tabla 25.***Correlación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional*

			Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,495
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,495	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

De acuerdo a la evidencia presentada en la tabla 25, se demuestra que  $p=0,000$ , siendo  $p<0.05$  indica que se acepta la  $H_a$ , por lo que puede afirmarse que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Asimismo, el comportamiento de la relación es moderada al obtenerse valor  $r=0,495$  en los profesores de la institución analizada.

**Prueba de hipótesis específica 1**

$H_a$ : Existe relación entre satisfacción laboral y afectividad en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

$H_{o1}$ : No existe relación entre satisfacción laboral y afectividad en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

**Tabla 26.***Correlación entre satisfacción laboral y compromiso afectivo*

			Satisfacción laboral	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,616
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,616	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	82	82

De acuerdo a la evidencia presentada en la tabla 26, se demuestra que  $p=0,000$ , siendo  $p<0.05$  indica que se acepta la  $H_a$ , por lo que puede afirmarse que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo. Asimismo, el comportamiento de la relación es moderada al obtenerse valor  $r=0,616$  en los profesores de la institución analizada.

### Prueba de hipótesis específica 2

Ha: Existe relación entre satisfacción laboral y continuidad en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

Ho: No existe relación entre satisfacción laboral y continuidad en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

**Tabla 27.**

*Correlación entre satisfacción laboral y compromiso de continuidad*

			Satisfacción laboral	Compromiso de continuidad
Rho de	Satisfacción	Coefficiente de correlación	1,000	,321
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	.	,003
		N	82	82
	Compromiso de	Coefficiente de correlación	,321	1,000
	continuidad	Sig. (bilateral)	,003	.
		N	82	82

De acuerdo a la evidencia presentada en la tabla 27, se demuestra que  $p=0,000$ , siendo  $p<0.05$  indica que se acepta la  $H_a$ , por lo que puede afirmarse que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso de continuidad. Asimismo, el comportamiento de la relación es débil al obtenerse valor  $r=0,321$  en los profesores de la institución analizada.

### Prueba de hipótesis específica 3

Ha: Existe relación entre satisfacción laboral y la normativa en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

Ho: No existe relación entre satisfacción laboral y la normativa en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.

**Tabla 28.***Correlación entre satisfacción laboral y compromiso normativo*

			Satisfacción laboral	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,438
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	82	82
	Compromiso de normativo	Coeficiente de correlación	,438	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		82	82	

De acuerdo a la evidencia presentada en la tabla 25, se demuestra que  $p=0,000$ , siendo  $p<0.05$  indica que se acepta la  $H_a$ , por lo que puede afirmarse que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso normativo. Asimismo, el comportamiento de la relación es moderada al obtenerse valor  $r=0,438$  en los profesores de la institución analizada.



## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1. Análisis de discusión de resultados**

A continuación, se analizan los principales resultados descriptivos obtenidos luego de aplicar instrumentos a los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín. Se evidencia en la tabla 11 que la satisfacción laboral es alta en el 93.9% de los profesores, mientras que el restante 6.1% reflejó una satisfacción laboral regular. Al contrastar con otras investigaciones se encuentran similitudes en los resultados y otras con las que se difiere. Así, se coincide con Duche (2019) quien analizó una muestra de 180 profesores universitarios con edades entre 30 a 49 años de tres casas de estudio en Arequipa y encontró que los niveles de satisfacción laboral oscilan entre el 72% al 78% para medio a alto. Asimismo, se coincide con Tomas et al. (2019) quienes evaluaron una muestra 978 profesores de República Dominicana y encontraron que el 89.2% tuvo una satisfacción laboral alta. Lo anterior refleja que muchos profesores tanto en el ámbito local como internacional aprecian los mecanismos que aplican las instituciones para que mantengan niveles de satisfacción adecuados, por lo que se deben promover las estrategias para que las instituciones consigan estos niveles.

Sin embargo, en diversas investigaciones realizadas con profesores de distintos sectores se han encontrado resultados que difieren con los obtenidos en esta investigación. Ejemplo de ello es el contraste con el estudio de Araoz y Ramos (2021) quienes estudiaron una muestra de 185 profesores de nivel básico en la región de Amazonas con edades entre 21 y 51 años y encontraron que el 42.1% mostró nivel regular de satisfacción laboral, mientras que el 23.2% y el 22.2% presentaron niveles bajos y altos respectivamente. De igual forma, no se coincide con lo obtenido en la investigación de Pintado (2020) con 55 profesores universitarios de una universidad nacional en el norte de Perú por encontrar en el 87.3% de ellos nivel regular de satisfacción laboral.

También se difiere de estudios realizados en otros países, ya que de acuerdo a los resultados obtenidos por Ludeña y Díaz (2021) al analizar a 80 profesores de una institución educativa en Ecuador, encontró que el 46.3% tuvo satisfacción laboral en niveles medios; asimismo, en México Pedraza (2020) analizó una

muestra de 84 directivos de instituciones educativas y la mayoría reflejó estar medianamente satisfechos.

Con respecto al comportamiento organizacional, en la investigación se obtuvo que la mayoría de los profesores tienen un nivel regular (61%), algunos un alto compromiso organizacional (36.6%) y poco bajo (2.4%), información que se refleja en la tabla 16. Al contrastar con otros estudios, se evidencian coincidencias que reflejan que en diferentes contextos educativos el compromiso de los profesores no es el adecuado. Así, los resultados coinciden con los obtenidos por Araoz y Ramos (2021) quienes estudiaron una muestra de 185 profesores de nivel básico en la región de Amazonas con edades entre 21 y 51 años y encontraron que la mayoría tuvo nivel regular de compromiso organizacional, aunque en un porcentaje diferente (35.1%), mientras que el 28.1% y 19.5% obtuvieron alto y bajo respectivamente. También, se coincide con Pintado (2020) al analizar a 55 profesores universitarios de una universidad nacional en el norte de Perú y encontrar en el 49% nivel medio y en el 45,5% bajo. Sin embargo, Duche (2019) encontró un compromiso positivo al estudiar a 180 profesores universitarios con edades entre 30 a 49 años de tres casas de estudio en Arequipa y encontrar que el 74% tuvo un nivel alto, siendo diferente a lo encontrado en esta investigación.

Una vez analizados los datos obtenidos, en cuanto al objetivo general se pudo precisar que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022 por encontrarse que  $p=0,000$  lo que es menor al valor referencial de significancia de  $p=0,050$  por lo que se aceptó la hipótesis plantada, tal como se observa en la tabla 24. Asimismo, el valor  $r=0,495$  refleja que la relación es directa y un grado moderado, permitiendo indicar que a medida que la satisfacción laboral sea mayor, también lo será el compromiso organizacional de los profesores analizados. En diversos estudios realizados con profesores se ha encontrado la inclinación de estas variables por relacionarse entre sí, coincidiendo con lo encontrado con los profesores de la institución objeto de estudio. De esta forma, el estudio de Araoz y Ramos (2021) presentó resultados muy similares al analizar una muestra de 185 profesores de nivel básico en la región de Amazonas con edades entre 21 y 51 años y encontrar que  $p<0,050$  llevando a aceptar que la satisfacción

laboral y el compromiso organizacional se vinculan en estos profesores, además, obtuvieron un valor  $r=0,539$  que también indica relación directa y moderada. Asimismo, Duche (2019) analizó una muestra de 180 profesores universitarios con edades entre 30 a 49 años de tres casas de estudio en Arequipa y encontró que la vinculación fue en nivel medio al igual que Rosas (2019) quien luego de su análisis con 118 profesores de unidades educativas ubicadas al sur de Perú encontraron que  $p=0,000$  y  $r=0,470$  y resalta que los aspectos que mayormente afectan la satisfacción de los profesionales son las condiciones malsanas, el poco reconocimiento individual, los pocos beneficios económicos y la poca meritocracia a las labores.

Todos los anteriores coinciden con este estudio en el grado en que la satisfacción laboral influye en los niveles de compromiso organizacional por encontrarse que fue en nivel medio o moderado; sin embargo, en otros contextos hay mayor influencia, como lo respalda el estudio de Ludeña y Díaz (2021) quienes analizaron a 80 profesores en Ecuador y el valor de significancia resultó en  $p=0,000$  y  $r=0,859$  que refleja una relación alta, al igual que lo encontrado por Quispe y Paucar (2020) en una muestra de 114 profesores de una universidad pública en Perú y encontrar que quienes tienen una satisfacción laboral alta tienen 3.39 veces mayor posibilidad de desarrollar un mayor compromiso organizacional, lo que se considera alto; mientras que, en el estudio de Pintado (2020) con 55 profesores de una universidad peruana ubicada al norte del país se encontró que la influencia es baja por obtener valor  $r=0,353$  que se considera una relación débil. Lo anterior refleja que, si bien se coincide en la existencia de una influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional, el nivel o grado de esta influencia puede depender del contexto y de la intervención de otros factores para generar mayor compromiso con la institución, por lo que en cada contexto deben evaluarse distintos elementos constantemente.

En cuanto al análisis específico, en el objetivo 1 se buscó analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo en los profesores objeto de estudio y los resultados reflejaron un valor  $p=0,000$  que permitió aceptar la hipótesis planteada y afirmar que dichas variables se relacionan en los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022 por ser  $p<0,050$  tal como se

observa en la tabla 24. Además, se encontró un valor  $r=0,616$  que denota una relación moderada. Con lo anterior se puede indicar que, a medida que se incrementa la satisfacción laboral en los profesores, también incrementará el compromiso afectivo.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Ludeña y Díaz (2021) al analizar una muestra de 80 profesores de una unidad educativa en Ecuador y encontrar que  $p=0,000$  vinculando a las variables; sin embargo, en este grupo de profesores la influencia de la satisfacción en el compromiso organizacional es mayor por encontrar que  $r=0,768$  que denota mayor vinculación que la encontrada en esta investigación. Es importante mencionar que, el compromiso afectivo fue la dimensión del compromiso en la que se tuvieron resultados más positivos ya que, en comparación con las otras, la vinculación con la satisfacción fue más alta y el 100% de los profesores tuvieron este tipo de compromiso alto. Lo anterior, coincide con lo obtenido por Duche (2019) al evaluar 180 profesores de Arequipa y encontrar que la dimensión afectiva a diferencia de las demás es la que mantiene con mayor compromiso organizacional a los profesores universitarios.

En cuanto al objetivo específico 2, se encontró que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso de continuidad en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022 ya que el valor  $p=0,003$  lo que llevó a aceptar la hipótesis planteada tal como se observa en la tabla 25. Sin embargo, se obtuvo un valor  $r=0,321$  que denota una vinculación débil. Aunque el grado de relación sea bajo, igualmente se puede indicar que a medida que se incrementa la satisfacción laboral también se incrementa el compromiso de continuidad con la institución, aunque lo hará en menor medida que las otras dimensiones del compromiso, lo que lleva al análisis de que son otros los factores que pueden tener una influencia mayor en la decisión de mantenerse en la institución por un largo periodo de tiempo y que es propicio estudiar. En investigaciones previas se ha obtenido que estas variables están relacionadas al igual que en este estudio. Así, Ludeña y Díaz (2021), al analizar una muestra de 80 profesores de una unidad educativa en Ecuador, encontraron que  $p=0,000$  al cruzar la satisfacción laboral con el compromiso de continuidad, coincidiendo con lo obtenido; sin embargo, en su análisis encontraron que  $r=0,781$  siendo diferente en el nivel de influencia.

En la respuesta al objetivo específico 3 se encontró que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso normativo en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022 ya que el valor  $p=0,000$  lo que llevó a aceptar la hipótesis planteada tal como se observa en la tabla 26. Además, se obtuvo un valor  $r=0,438$  que denota una vinculación moderada. Esto lleva a indicar que a medida que se incremente la satisfacción laboral también se incrementa el compromiso normativo con la institución. Al relacionar estos resultados se coincide con lo encontrado por Ludeña y Díaz (2021) quienes analizaron a una muestra de 80 profesores de una unidad educativa en Ecuador y encontraron que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso normativo por obtener que  $p=0,000$ ; sin embargo, en su análisis encontraron que  $r=0,781$  siendo diferente en el nivel de influencia.

## VI. CONCLUSIONES

Al haber analizado los resultados, podemos concluir:

- Primero. Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona ( $p=0,000$ ) con el compromiso organizacional en los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022. El comportamiento de dicha relación es directa y moderada por obtenerse valor  $r=0,495$  permitiendo indicar que, a medida que se incrementa la satisfacción laboral en los profesores, también se incrementa el compromiso organizacional.
- Segundo. Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona ( $p=0,000$ ) con el compromiso afectivo en los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022. El comportamiento de dicha relación es directa y moderada por obtenerse valor  $r=0,616$  permitiendo indicar que, a medida que se incrementa la satisfacción laboral en los profesores, también se incrementa el compromiso afectivo.
- Tercero. Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona ( $p=0,003$ ) con el compromiso de continuidad en los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022. El comportamiento de dicha relación es directa y débil por obtenerse valor  $r=0,321$  permitiendo indicar que, a medida que se incrementa la satisfacción laboral en los profesores, también se incrementa el compromiso de continuidad.
- Cuarto. Se determinó que la satisfacción laboral se relaciona ( $p=0,000$ ) con el compromiso normativo en los profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022. El comportamiento de dicha relación es directa y moderada por obtenerse valor  $r=0,438$  permitiendo indicar que, a medida que se incrementa la satisfacción laboral en los profesores, también se incrementa el compromiso normativo.

## **VII. RECOMENDACIONES**

De acuerdo a las conclusiones arribamos a las siguientes recomendaciones:

- 1) Se felicita a la institución educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, por haber obtenido una Alta Satisfacción Laboral 93.9% y se recomienda la implementación de medidas y políticas que mantengan los actuales niveles de condiciones de trabajo, significación de la tarea, reconocimiento a los profesores y los beneficios económicos que se les brinda.
- 2) Es importante brindar mejoras que permitirá incrementar el compromiso de los profesores con la institución, así como fomentar la satisfacción en el aspecto laboral de sus profesores a través de incentivos, reconocimiento y ambientes laborales acordes incrementando así el compromiso de los profesores y generar empleos más estables que fomentan el crecimiento de la institución y el bienestar de los profesores. También, la evaluación constante de estas variables a fin de aplicar estrategias correctivas necesarias que lleven a mejores niveles de ambos elementos.
- 3) A los profesores de la institución educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, la evaluación objetiva de los esfuerzos realizados por la institución para el fomento de la satisfacción y la adaptación a las estrategias implementadas para crear ambientes laborales acordes y que lleven a mejores resultados institucionales. Además, el fortalecimiento interno de los elementos que intervienen en el compromiso con la institución donde laboran, buscando que las mismas tengan los mejores resultados en sus objetivos y metas institucionales y se logre la calidad educativa necesaria para los estudiantes.
- 4) A futuros investigadores, la ampliación de este estudio evaluando otros elementos que puedan incidir en el compromiso de los profesores con las instituciones educativas a fin de tener bases científicas para solventar problemáticas de bajo compromiso en profesores. Así como la evaluación de las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional en otros contextos educativos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto, E. (2017). *Motivación laboral y satisfacción laboral en jóvenes participantes de un Programa Laboral Juvenil de una empresa de consumo masivo del Callao*. (Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo).  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3161/Agurto\\_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3161/Agurto_AEV.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Araoz, E. y Ramos, N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. *Revista educación y formación*, 6(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/journal/5858/585865900006/585865900006.pdf>
- Arbaiza, L. (2010). *Comportamiento organizacional: bases y fundamentos*. Buenos Aires: Editorial Cenagage Learning.  
<https://docplayer.es/211215998-Lydia-arbaiza-fermini.html>
- Arciniega, L. y González, L. (2012). Explorando los flancos de la lealtad: análisis de la estructura y significado de la dimensión normativa del compromiso organizacional. *Revista de Psicología Social*, 27(3), 273–285. <https://doi.org/10.1174/021347412802845568>
- Ávila, S. y Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: discusión del modelo de Allen & Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de estudios empresariales*, 1(1). 201-226. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/5014/5067>
- Báez, R., Zayas, P., Velázquez, R. y Lao, Y. (2019). Modelo conceptual del compromiso organizacional en empresas cubanas. *Ingeniería Industrial*, 40(1), 14-23.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000100014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1815-59362019000100014&script=sci_arttext&tlng=en)
- Calderón, J. (2016). Socialización y compromiso organizacional: Una revisión a partir del bienestar laboral. *Enseñanza e investigación en psicología*, 21(3), 239-247. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248182003.pdf>



Céspedes, F. (2017). *Comunicación organizacional y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas públicas del distrito de San Martín de Porres, 2017*. (Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo).

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3217/Cespedes\\_CFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3217/Cespedes_CFJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Chiang, M., Martin, M. & Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186. <https://www.scielo.cl/pdf/cyt/v20n63/0718-2449-cyt-20-63-00178.pdf>

Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. 10<sup>ma</sup> Ed. México, D.F.: McGrawHill Interamericana.

Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A. y Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: Antecedentes y consecuencias. *Conciencia tecnológica*, 60(2), 1-15.

<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

Cueva, R. y Ponce, M. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral del profesional de enfermería de centro quirúrgico del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao).

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA\\_TESIS\\_POSGRADO\\_2019.pdf?sequence=1](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3581/PONCE%20Y%20CUEVA_TESIS_POSGRADO_2019.pdf?sequence=1)

De Pablos, C., López, J., Romo, S. y Medina, S. (2016). *Organización y transformación de los sistemas de información en la empresa*. 4<sup>ta</sup> Ed. Madrid: ESIC.

[https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=hnCLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=organizacion&ots=V48AMuRqz8&sig=6m3WSZBqiUusJF-clX\\_R-k9La2k#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=hnCLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=organizacion&ots=V48AMuRqz8&sig=6m3WSZBqiUusJF-clX_R-k9La2k#v=onepage&q&f=false)

Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso

institucional en docentes universitarios peruanos. *Conrado*, 15(70), 15-24.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015)

Faya, A., Venturo, C., Herrera, M. y Hernández, R. (2018). Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apuntes universitarios, revista de investigación*, 8(3), 43-55.

<https://www.redalyc.org/journal/4676/467657107003/467657107003.pdf>

García, M. y Chávez, R. (2017). Indicadores para medir el capital humano en micro, pequeñas y medianas empresas en México. *Cimexus*, 12(2), 167-178.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6317395>

Hernández, B., Ruiz, A., Ramírez, B., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *RIDE, Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(16), 1-27.  
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v8n16/2007-7467-ride-8-16-00820.pdf>

Hernández, E. y Rovira, L. (2016). Revisión de las propiedades psicométricas y estructura interna de la Escala de Compromiso Organizacional usando el modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, 27(1), 166-182.

<https://www.repsasppr.net/index.php/reps/article/view/284/285>

Hernández, O. y Lopera, R. (2018). *Metodología de la investigación: Una alternativa Pascualina*. Medellín: Fondo Editorial Pascual Bravo.

[https://www.proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales\\_didacticos/Libro\\_Metodologia\\_Investigacion/index.html](https://www.proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/Libro_Metodologia_Investigacion/index.html)

Hernández, R. y Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México, D.F.: McGrawHill Interamericana Editores. <https://www.yumpu.com/es/document/read/65785426/hernandez-y-mendoza-2018>

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA*, 3(8), 300-312. <http://201.159.222.115/index.php/innova/article/view/801>
- Huaquipaco, V. y Navarro, L. (2019). *La satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de un Organismo Público Adscrito (OPA) del Ministerio de Agricultura y Riego (MINAGRI) – Majes, 2018*. (Tesis de Pregrado, Universidad Tecnológica del Perú).
- [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2334/Vannia%20Huaquipaco\\_Luis%20Navarro\\_Tesis\\_Titulo%20Profesional\\_2019.pdf?sequence=1](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2334/Vannia%20Huaquipaco_Luis%20Navarro_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1)
- Info Capital Humano (2017). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Redacción de Info Capital Humano.
- <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccruizion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/#:~:text=Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%3A%20El%2076%25%20de%20peruanos%20no%20es,su%20jefe%20no%20es%20un%20buen%20l%C3%ADder%2C%20>
- Jiménez, A., Bravo, C. y Toledo, B. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de Psicología*, 23(1), 63-79.
- [http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf)
- Locke, E. (1976). *La naturaleza y causas de la satisfacción laboral*. MD Dunnette, 1297-1343.
- Ludeña, D. y Díaz, I. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio de bachillerato “Carmen Mora De Encalada”, del Cantón Pasaje Provincia El Oro en el periodo lectivo 2018 – 2019. *Revista Científica de UCES*. 26 (1), 69-83.
- <https://publicacionescientificas.uces.edu.ar/index.php/cientifica/article/view/1120>

- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán*. (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar). <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5615>
- Manzano, A. (2019). Compromiso organizacional y sentido de pertenencia en docentes: un estudio en una institución educativa pública y privada de Quito-Ecuador. *Res non verba*, 9(2), 1-17.  
<http://34.222.126.191/index.php/rnv/article/view/220/179>
- Martillo, J. (2018). *Análisis de la satisfacción laboral y la calidad de servicio de una empresa del sector de mantenimiento de jardines en la ciudad de Guayaquil: Caso Compañía CIAMAN S.A.* (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil). <http://201.159.223.180/bitstream/3317/9870/1/T-UCSG-POS-MAE-162.pdf>
- Martínez, R. (2016). *Servicio al cliente interno: Todos somos clientes y todos tenemos clientes*. 4<sup>ta</sup> Ed. Bogotá: Ediciones de la U.  
<https://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=TSejDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA11&dq=cliente+interno&ots=pCqbfvF5YMS&sig=ulYdi9fcztpYtAgqmh2ecvmN83Y#v=onepage&q=cliente%20interno&f=false>
- Meyer, J. & Allen, N. (1990). La medición y antecedentes del compromiso afectivo, continuo y normativo de la organización. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>
- Meyer, J. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1(1), 61-89.  
[https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Meyer, J. y Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, research and application*. New York: Sage Publications.  
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1609055](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1609055)

- Noboa, J., Becerra, G. y Rojas, D. (2019). Relación del clima organizacional con la satisfacción laboral en una empresa del sector de la construcción. *Ecociencia*, 6(1), 1-24.
- <https://revistas.ecotec.edu.ec/index.php/ecociencia/article/view/184/151>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) (2019). *Salud de los trabajadores*. Publicaciones de la OPS y OMS. <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima: Editora y Comercializadora Cartolan EIRL.
- Pedraza, N. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior. *RIDE, Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(20), 1-29.
- [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-74672020000100105](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000100105)
- Peña, M., Chávez, A. y Alarcón, M. (2016). El compromiso organizacional de los trabajadores en pequeñas empresas. *Revista internacional Administración y Finanzas*, 9(7), 109-119. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n7-2016/RIAF-V9N7-2016.pdf#page=111>
- Pintado, M. y Reyes, C. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables-FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018. *Horizonte empresarial*, 7(1), 15-29.
- <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10<sup>ma</sup> Ed. México, D.F.: Cámara Nacional de la Industria Editorial Mexicana.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. México D.F.: Pearson educación.
- Quispe, R. y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional

de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes universitarios*, 10(2), 64-76.

<https://www.redalyc.org/journal/4676/467662252006/467662252006.pdf>

Rosas, N. (2017). Satisfacción laboral e incidencia en el compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica alternativa del ciclo avanzado de la región Puno 2016. *Investigación andina*, 17(1), 14-20. <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/2763/VOL17N1%282017%29%202.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Salvador, J. (2019). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales. *Revista San Gregorio*, 35(2), 157-172.

<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n35/2528-7907-rsan-35-00157.pdf>

Sánchez, M. & Cruz, M. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE- Revista de Administración de Empresas*, 54(5), 537-547. <https://www.redalyc.org/pdf/1551/155131802006.pdf>

Tomás, J., De los Santos, S. y Fernández, I. (2019). Satisfacción laboral en el docente dominicano: antecedentes laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, 28(2), 63-76. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-54692019000200063&script=sci\\_abstract&tIng=en](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-54692019000200063&script=sci_abstract&tIng=en)

Treviño, R. y López, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el burnout en docentes de México. *Información tecnológica*, 33(2), 259-268. [https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200259&script=sci\\_arttext&tIng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07642022000200259&script=sci_arttext&tIng=en)

Vargas, T., VizzuettV., Amador, E., Becerra, L. y Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 130-153. <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444/1094>

Vargas, S. y Flores, M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>

Vilcarromero, M., Aliaga, B., Burgos, V. y Álvarez, D. (2020). Validación del instrumento compromiso organizacional "CO" en docentes de diversas instituciones UGEL 006, Lima, 2020. *Revista de investigación valor agregado*, 6(2), 21-42.  
[https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1412](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1412)

Vroom, V. (1964). *Work and Motivattion*. New York: John Wiley and Sons

## **ANEXOS**



## Anexo 1. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Existe relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad - Lurín, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Precisar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>H1-Existe relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022. Ho-No existe relación entre satisfacción Laboral y compromiso Organizacional en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.</p>	<p><b>Variable independiente:</b> Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Significación de la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y/o social - Beneficios económicos</p> <p><b>Variable dependiente:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b> - Afectividad - Continuidad - Normativa</p>	<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Nivel:</b> Descriptivo-correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental – transversal</p> <p><b>Población:</b> 82 profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad.</p> <p><b>Muestra:</b> 82 profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionarios: Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) (Palma, 2005) y Escala del CO (Meyer y Allen, 1991)</p> <p><b>Métodos de análisis de datos:</b> Estadística descriptiva e Inferencial.</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>- ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y afectividad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022?</p> <p>- ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la continuidad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022?</p> <p>- ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y la normatividad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022?</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>- Identificar la relación entre satisfacción laboral y afectividad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.</p> <p>- Identificar la relación entre satisfacción laboral y continuidad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.</p> <p>- Identificar la relación entre satisfacción laboral y normatividad, en profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022</p>	<p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>- Existe relación entre satisfacción laboral y afectividad, en Profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.</p> <p>- Existe relación entre satisfacción laboral y continuidad, en Profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.</p> <p>- Existe relación entre satisfacción laboral y la normativa, en Profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022.</p>		

## Anexo 2. Matriz de operacionalización

### Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala de medición
			Tipo de respuesta	Niveles	
Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disposición al trabajo</li> <li>- Esfuerzo</li> <li>- Realización</li> <li>- Equidad y/o aporte material</li> <li>- Importancia del trabajo</li> </ul>	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Total acuerdo (TA) = 5 puntos  Acuerdo (A) = 4 puntos  Indeciso (I) = 3 puntos	Baja (27-62)  Regular (63-99)  Alta (100-135)	Ordinal
Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existencia de normas en la actividad laboral</li> <li>- Comodidad con el ambiente laboral</li> </ul>	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	En desacuerdo (ED) = 2 puntos  Total desacuerdo (TD) = 1 punto		
Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento al trabajo</li> <li>- Logros en el trabajo</li> <li>- Trato de la empresa</li> </ul>	6, 11, 13, 19, 24	<b>Ítems inversos:</b> 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 19 y 24		
Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneraciones</li> <li>- Incentivos económicos</li> </ul>	2, 5, 9, 10, 16			

### Operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Categorías		Escala de medición
			Tipo de respuesta	Niveles	
Compromiso afectivo	- Integración emocional - Sentido de pertenencia	1, 2, 3, 4, 5, 6	Totalmente de acuerdo (TDA) = 5 puntos	Bajo (18-41)  Regular (42-65)  Alto (66-90)	Ordinal
Compromiso de continuidad	- Permanencia - Interés económico - Opciones laborales - Clima laboral	7, 8, 9, 10, 11, 12	De acuerdo (DA) = 4 puntos		
Compromiso normativo	- Lealtad - Obligación personal de pertenencia - Condiciones de trabajo	13, 14, 15, 16, 17, 18	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NAND) = 3 puntos  En desacuerdo (ED) = 2 puntos  Totalmente en desacuerdo (TD) = 1 punto		

### Anexo 3. Instrumentos

Buen día, nos encontramos realizando una investigación titulada **“Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022”** para lo cual precisamos de su valiosa colaboración respondiendo de manera sincera las siguientes afirmaciones de acuerdo a su realidad. Los datos que brinde serán solo para fines investigativos y se mantendrán en anonimato.

**Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )      **Edad:** \_\_ \_\_ años

**Nivel de instrucción:**

Universitario ( ) Magister ( ) Doctorado ( )

**Régimen Laboral:**

Contratado ( ) Nombrado ( )

**Nivel de trabajo:**

Inicial ( ) Primaria ( ) Secundaria ( )

No existen respuestas ni incorrectas, solo requerimos su apreciación más sincera según cada situación marcando con una “X” de acuerdo a las siguientes opciones:

TA	A	I	D	TD
Total acuerdo	Acuerdo	Indeciso (a)	En desacuerdo	Total desacuerdo

ÍTEMS	SATISFACCIÓN LABORAL	Total acuerdo	Acuerdo	Indeciso (a)	En desacuerdo	Total desacuerdo
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra					
5	Me siento mal con lo que hago					
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa					
7	Me siento útil con la labor que realizo					
8	El ambiente donde trabajo es confortable					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con que trabajo					
12	Me disgusta mi horario					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
17	El horario de trabajo me resulta cómodo					
18	Me complacen los resultados de mi trabajo					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
20	El ambiente físico donde laboro me siente cómodo					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo a mi trabajo					

## Cuestionario de comportamiento organizacional “CO” (Meyer y Allen, 1991)

Buen día, nos encontramos realizando una investigación titulada **“Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Profesores de la I.E. Parroquial San Pedro Santísima Trinidad – Lurín, 2022”** para lo cual precisamos de su valiosa colaboración respondiendo de manera sincera las siguientes afirmaciones de acuerdo a su realidad. Los datos que brinde serán solo para fines investigativos y se mantendrán en anonimato. No existen respuestas ni incorrectas, solo requerimos su apreciación más sincera según cada situación marcando con una “X” de acuerdo a las siguientes opciones:

TDA	DA	NAND	ED	TED
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

ÍTEMS	Compromiso Organizacional	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Tengo una gran emoción de pertenecer a mi institución					
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí					
3	Me siento como parte de una familia en esta institución					
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas					
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella					
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en ésta institución					
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí					
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución					
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí					
10	Ahora mismo sería muy duro para mi dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo					
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución					
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado					
16	Ahora mismo no abandonaré mi institución, porque me siento obligado con toda su gente					
17	Esta institución se merece mi lealtad					
18	Creo que le debo mucho a esta institución					

## Anexo 4. Validación de instrumentos por expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I. Significación de la tarea</b>								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
<b>II. Condiciones de trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta cómodo	X		X		X		
20	El ambiente físico donde laboro me siente cómodo	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo a mi trabajo	X		X		X		
<b>III. Reconocimiento personal y/o social</b>								
6	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con que trabajo	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
<b>IV. Beneficios económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Rosa Esther Chirinos Susano

DNI: 08217185

Especialidad del validador: Psicólogo Clínico Educativo

27 de Agosto del 2022

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO  
VARIABLE INDEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>I. Significación de la tarea</b>								
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
7	Me siento útil con la labor que realizo	X		X		X		
18	Me complacen los resultados de mi trabajo	X		X		X		
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	X		X		X		
22	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	X		X		X		
26	Me gusta la actividad que realizo	X		X		X		
<b>II. Condiciones de trabajo</b>								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	X		X		X		
8	El ambiente donde trabajo es confortable	X		X		X		
12	Me disgusta mi horario	X		X		X		
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	X		X		X		
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	X		X		X		
17	El horario de trabajo me resulta cómodo	X		X		X		
20	El ambiente físico donde laboro me siente cómodo	X		X		X		
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	X		X		X		
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo a mi trabajo	X		X		X		
<b>III. Reconocimiento personal y/o social</b>								
6	Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa	X		X		X		
11	Prefiero tomar distancia con las personas con que trabajo	X		X		X		
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia	X		X		X		
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	X		X		X		
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	X		X		X		
<b>IV. Beneficios económicos</b>								
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
5	Me siento mal con lo que hago	X		X		X		
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	X		X		X		
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA**

**Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg:**

SORIANO JESSICA

DNI: 20112317

**Especialidad del validador: PROBLEMAS DE APRENDIZAJE**



<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**19 de agosto del 2022**

  
  
 Mg. Jessica M. Soriano S.  
 Psic. I.E. 7213  
 C.Ps.P. 22159

Firma del Validador

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS  
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL**

Dimensiones		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
<b>I. Compromiso afectivo</b>								
1	Tengo una gran emoción de pertenecer a mi institución	X		X		X		
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta institución	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución	X		X		X		
<b>II. Compromiso de continuidad</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	X		X		X		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo	X		X		X		
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	X		X		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución	X		X		X		
<b>III. Compromiso normativo</b>								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		
17	Esta institución se merece mi lealtad	X		X		X		
18	Creo que le debo mucho a esta institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. **Dr. Rosa Esther Chirinos Susano**

DNI: 08217185

Especialidad del validador: **Psicólogo Clínico Educativo**

**27 de Agosto del 2022**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Rosa E. Chirinos Susano

C.Ps.C. N°3090

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS  
VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL**

<u>Dimensiones</u>		Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		si	no	si	no	si	no	
<b>I. Compromiso afectivo</b>								
1	Tengo una gran emoción de pertenecer a mi institución	X		X		X		
2	Esta institución tiene un gran significado personal para mí	X		X		X		
3	Me siento como parte de una familia en esta institución	X		X		X		
4	Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas	X		X		X		
5	Disfruto hablando de mi institución con gente que no pertenece a ella	X		X		X		
6	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en esta institución	X		X		X		
<b>II. Compromiso de continuidad</b>								
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en esta institución, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí	X		X		X		
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución	X		X		X		
9	Uno de los motivos principales por los que sigo trabajando en mi institución, es porque afuera, me resultaría difícil conseguir un trabajo como el tengo aquí	X		X		X		
10	Ahora mismo sería muy duro para mí dejar mi institución, incluso si quisiera hacerlo	X		X		X		
11	Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad	X		X		X		
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi institución	X		X		X		
<b>III. Compromiso normativo</b>								
13	Una de las principales razones por las que continué trabajando en esta institución es porque siento la obligación moral de permanecer en ella	X		X		X		
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora a mi institución	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi institución, considerando todo lo que me ha dado	X		X		X		
16	Ahora mismo no abandonaría mi institución, porque me siento obligado con toda su gente	X		X		X		
17	Esta institución se merece mi lealtad	X		X		X		
18	Creo que le debo mucho a esta institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** HAY SUFICIENCIA

**Opinión de aplicabilidad:** Aplicable [ X ] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg:**

SORIANO JESSICA

DNI: 20112317

**Especialidad del validador:** PROBLEMAS DE APRENDIZAJE

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

19 de agosto del 2022

Mg. Jessica M. Soriano S.  
Psic. I.E. 7213  
C.Ps.P. 22159

Firma del Validador





1	A	B	C	D	E	F	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			
							Compromiso afectivo						Compromiso de continuidad						Compromiso normativo							
2							1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
3		Sexo	Edad	Nivel de instrucción	Regimen Laboral	Nivel de Trabajo																				
4	1	Femenino	De 25 a 30	Universitario	Contratado	Inicial	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	4	3	1	5	5	5	5	5	5	
5	2	Femenino	De 31 a 35	Universitario	Nombrado	Inicial	4	4	4	4	4	3	1	2	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	3	
6	3	Femenino	De 31 a 35	Universitario	Contratado	Inicial	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
7	4	Femenino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Inicial	5	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	
8	5	Femenino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Inicial	5	5	5	4	5	4	4	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	6	Femenino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Inicial	5	5	5	5	5	4	2	2	2	2	4	1	1	4	4	4	4	4	4	
10	7	Femenino	De 46 a 50	Magister	Nombrado	Inicial	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	3	1	1	1	4	3	5	5	5	
11	8	Femenino	De 51 a 55	Universitario	Nombrado	Inicial	5	5	5	5	5	4	3	1	3	1	5	5	1	1	1	1	4	4	4	
12	9	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Inicial	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
13	10	Femenino	De 46 a 50	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
14	11	Femenino	De 46 a 50	Universitario	Contratado	Primaria	5	4	4	5	3	2	2	2	2	4	2	2	3	4	5	4	3	4	3	
15	12	Femenino	De 46 a 50	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	4	5	5	5	1	2	2	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	
16	13	Femenino	De 51 a 55	Universitario	Nombrado	Primaria	5	5	5	5	5	5	2	2	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
17	14	Femenino	De 46 a 50	Magister	Nombrado	Primaria	5	5	5	5	4	4	1	1	1	5	1	2	1	4	4	1	5	1	1	
18	15	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	16	Femenino	De 25 a 30	Magister	Contratado	Primaria	5	5	5	5	5	5	2	1	5	4	1	4	5	5	5	1	5	5	5	
20	17	Femenino	De 46 a 50	Universitario	Contratado	Primaria	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	
21	18	Femenino	De 36 a 40	Universitario	Nombrado	Primaria	5	5	5	2	4	4	3	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	5	4	
22	19	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Contratado	Primaria	5	4	5	4	5	5	2	1	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	
23	20	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Primaria	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	3	
24	21	Femenino	De 51 a 55	Universitario	Nombrado	Primaria	5	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	
25	22	Femenino	De 36 a 40	Magister	Nombrado	Primaria	3	3	3	3	3	3	2	1	1	4	3	4	1	5	5	5	5	5	5	
26	23	Femenino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	
27	24	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Primaria	4	4	4	3	4	4	1	1	1	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	
28	25	Femenino	De 46 a 50	Universitario	Nombrado	Primaria	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	
29	26	Femenino	De 51 a 55	Universitario	Nombrado	Primaria	4	4	4	4	4	2	4	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	
30	27	Femenino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Primaria	4	4	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	
31	28	Femenino	De 41 a 45	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	
32	29	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Primaria	4	4	4	4	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	4	3	
33	30	Femenino	De 41 a 45	Universitario	Nombrado	Primaria	4	4	4	4	5	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	4	3	3	
34	31	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Primaria	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
35	32	Masculino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Primaria	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	
36	33	Femenino	De 46 a 50	Universitario	Contratado	Primaria	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	
37	34	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Secundaria	5	5	4	4	4	1	1	1	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
38	35	Masculino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Secundaria	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	
39	36	Femenino	Más de 60	Universitario	Nombrado	Secundaria	4	5	4	5	4	4	2	2	2	4	3	4	2	4	2	2	5	4	4	
40	37	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Secundaria	4	4	4	3	2	3	1	1	1	2	4	2	2	2	2	2	4	4	4	
41	38	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Secundaria	5	5	5	5	5	4	1	1	1	5	5	1	5	4	4	4	2	4	2	
42	39	Femenino	De 56 a 60	Universitario	Nombrado	Secundaria	5	5	5	5	2	5	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	4	5	3	
43	40	Femenino	De 56 a 60	Magister	Nombrado	Secundaria	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
44	41	Femenino	De 51 a 55	Magister	Contratado	Secundaria	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	
45	42	Masculino	De 46 a 50	Magister	Nombrado	Secundaria	5	5	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	
46	43	Femenino	De 46 a 50	Magister	Contratado	Secundaria	5	5	5	5	2	5	5	1	1	5	4	4	2	2	2	2	5	5	5	
47	44	Femenino	De 46 a 50	Magister	Contratado	Secundaria	5	5	5	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	3	4	5	2	2	
48	45	Masculino	De 46 a 50	Universitario	Nombrado	Secundaria	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	
49	46	Femenino	De 46 a 50	Universitario	Nombrado	Secundaria	3	5	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
50	47	Masculino	De 46 a 50	Magister	Contratado	Secundaria	5	5	4	5	4	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	3	3	
51	48	Femenino	De 41 a 45	Universitario	Contratado	Secundaria	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	4	2	2	
52	49	Masculino	De 41 a 45	Universitario	Contratado	Secundaria	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
53	50	Masculino	De 41 a 45	Universitario	Nombrado	Secundaria	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	5	3	2	4	4	3	4	4	4	
54	51	Masculino	De 41 a 45	Magister	Contratado	Secundaria	5	5	4	5	3	3	2	2	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
55	52	Masculino	De 41 a 45	Universitario	Nombrado	Secundaria	4	4	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4
56	53	Masculino	De 41 a 45	Universitario	Contratado	Secundaria	5	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	3	4	5	4	4	5	5	5	
57	54	Femenino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Secundaria	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	5	5	
58	55	Femenino	De 36 a 40	Magister	Nombrado	Secundaria	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	
59	56	Masculino	De 36 a 40	Magister	Contratado	Secundaria	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	
60	57	Femenino	De 31 a 35	Universitario	Contratado	Secundaria	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	4	4	4	
61	58	Masculino	De 25 a 30	Magister	Contratado	Secundaria	5	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	
62	59	Masculino	De 25 a 30	Magister	Contratado	Secundaria	5	4	4	1	4	3	2	1	1	1	5	2	5	5	5	5	5	5	3	
63	60	Femenino	De 51 a 55	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	
64	61	Femenino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
65	62	Masculino	De 25 a 30	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	4	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	
66	63	Femenino	De 31 a 35	Universitario	Contratado	Primaria	5	4	5	4	4	5	4	2	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	
67	64	Femenino	De 31 a 35	Universitario	Contratado	Primaria	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	
68	65	Femenino	De 31 a 35	Universitario	Contratado	Primaria	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	
69	66	Masculino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Primaria	4	3	3	2	3	3	3	1	1	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	
70	67	Masculino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	1	1	3	4	3	5	5	5	
71	68	Masculino	De 36 a 40	Universitario	Contratado	Primaria	5	5	5	5	3	3	1	1	3											

## **Anexo 6. Propuesta de valor**

El presente trabajo trata de contribuir a la comunidad científica buscando la relación al problema principal de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los Profesores de la Institución Educativa Parroquial San Pedro Santísima Trinidad.

La satisfacción del profesorado es un tema relevante porque está considerada como el mejor indicador de calidad de la enseñanza dando paso a desarrollar un buen clima laboral y alcanzar un buen compromiso organizacional en la Institución.

Nuestro objetivo es determinar la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del profesor, para así poder desarrollar estrategias o planes de acción que ayuden a mejorar a la institución educativa y que esto nos va a permitir llegar a tener un buen clima laboral.

Se recomienda a la Institución en base a las variables estudiadas;

- Mejorar el Reconocimiento del trabajo realizado.
- Proponer a la I.E Charlas y/o actividades que permitan a los profesores identificarse con la Institución.
- Brindar Incentivos.

## Anexo 7. Reporte de antiplagio menos a 30%

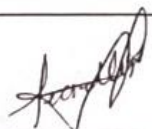


## Anexo 8. Autorización del depósito de tesis al repositorio



Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis  
UPTESUP

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Yeardley Astud Tapia Tavera		
DNI:	47705902	Teléfono:	994365060
E-Mail:	yeardleytt@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	"Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en Profesores de la I.E.P. San Pedro"		
Asesor:	Rosa Esther Chimnos Susano Santsima Trinidad - Lurín - 2022"		
Año:	2022	Carrera Profesional:	psicología
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			

  
Firma







3-11-22  
Fecha



\* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

**B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons**

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
X	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma

3-11-22  
 \_\_\_\_\_  
 Fecha

**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis  
UPTelesup**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Tatiana Iris García Pérez.		
DNI:	45969791	Teléfono:	968690331
E-Mail:	tati_gp29@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Satisfacción y compromiso organizacional en profesores de la IE Parroquial San Pedro Bautisimo trinidad Lenin - 2022.		
Asesor:	Rosa Esther Chirinos Susano		
Año:	2022	Carrera Profesional:	Psicología
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			



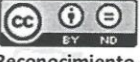
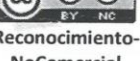
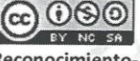

  
 Firma

03 - 11 - 2022  
 Fecha

\* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

**B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons**

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
X	 <b>Reconocimiento CC BY</b>	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 <b>Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA</b>	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 <b>Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND</b>	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 <b>Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC</b>	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 <b>Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA</b>	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 <b>Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND</b>	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.

  
Firma

03-11-2022  
Fecha