

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y
EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA



TESIS

**Relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de
los Docentes de un Colegio Nacional de Lambayeque, 2024**

Presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Psicología

Investigadores: Bach. López Guerrero, Carlos Alonso

Bach. Negrete Vallejos, Melisa Paola

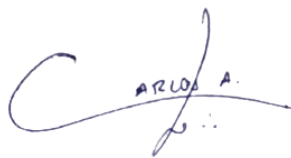
Asesora: M.Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia

Lambayeque – Perú

2026

Relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes de un Colegio Nacional de Lambayeque, 2024

Tesis presentada para obtener el Título Profesional de Licenciado(a) en Psicología.



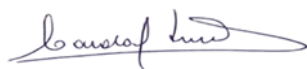
Bach. CarlosAlonso López Guerrero
Investigador



Bach. Melisa Paola Negrete Vallejos
Investigadora



Dra. Maria del Pilar Fernández Celis
Presidente



Dra. Carola Amparo Smith Maguiña
Secretaria

Dra. Raquel Yovana Tello Flores
Vocal



M.Sc.Claudia Dora Vallejos Valdivia
Asesora



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS
N° 231-2026

Siendo las 11:00 horas, del día viernes 27 de febrero 2026 en los Ambientes de la FACHSE: Sala de Sustentaciones, por mandato de la Resolución N° 587-2026-D-FACHSE de fecha 23 de febrero de 2026 que autoriza la reprogramación de sustentación, se reunieron los miembros del Jurado designado según Resolución N° 1361-2025-D-FACHSE de fecha 23 de abril de 2025; Jurado integrado por los siguientes miembros:

Presidente(a)	: Dra. MARIA DEL PILAR FERNÁNDEZ CELIS
Secretario(a)	: Dra. CAROLA AMPARO SMITH MAGUIÑA
Vocal	: Dra. RAQUEL YOVANA TELLO FLORES
Asesor(a) Metodológico	: M.Sc. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
Asesor(a) Científico	:

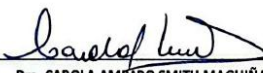


Con la finalidad de evaluar la(e) Tesis titulada(o): RELACIÓN ENTRE LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UN COLEGIO NACIONAL DE LAMBAYEQUE, 2024 Presentada por CARLOS ALONSO LÓPEZ GUERRERO y MELISA PAOLA NEGRETE VALLEJOS para obtener el Título profesional de Licenciado(a) en Psicología.

Leída la resolución de autorización, se inicia el acto de sustentación, al término del cual y de conformidad con el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) y el Reglamento de Grados y Títulos de la UNPRG (Res. N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio de 2023), los miembros del jurado realizaron la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al/los sustentante(s), quien(es) respondió(eron) las interrogantes planteadas.

Dada la deliberación correspondiente por parte del jurado, se sucedió la valoración, **obteniendo el calificativo de 17 en la escala vigesimal, que equivale a la mención de BUENO**. Siendo las 12:00 horas del mismo día, se dio por concluido el acto académico, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.


Dra. MARIA DEL PILAR FERNÁNDEZ CELIS
PRESIDENTE(A)


Dra. CAROLA AMPARO SMITH MAGUIÑA
SECRETARIO(A)


Dra. RAQUEL YOVANA TELLO FLORES
VOCAL

OBSERVACIONES: La sustentación no se ha realizado en el horario que indica la resolución de sustentación, debido a cruce de actividades de los jurados, dicho acto se llevó a cabo a las 11:00 horas del mismo día previa coordinación con todos los miembros del jurado.

El presente acto académico se sustenta en el Reglamento General de Investigación de la UNPRG (Res. N° 184-2023-CU de fecha 24 de abril de 2023) los artículos 20º, 33º, 46º, 54º o 66º del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 267-2023-CU de fecha 20 de junio del 2023 y su modificatoria aprobada por Resolución N° 385-2023-CU de fecha 11 de diciembre del 2023) y por la Resolución N° 403-2023-CU de fecha 27 de diciembre de 2023, ésta última que amplía el límite de las fechas de sustentación de proyectos aprobados del 2017 al 2020.

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo M.Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia usuario revisor de Tesis ☒
Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ y/o Trabajo Académico ☐

Titulado: Relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes de un Colegio Nacional de Lambayeque, 2024

Cuyo autor (es) son: López Guerrero Carlos Alonso; con DNI N° 72166600
y Negrete Vallejos Melisa Paola; con DNI N° 73707816; declaro que la
evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud
17, verificables en el Resumen del Reporte automatizado de similitudes que se
acompaña.

El suscrito (a) analizó reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro
del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la
integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los
protocolos respectivos,

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque; 24 de noviembre del 2025.


..... (Firma)
..... M.Sc. Claudia Dora Vallejos Valdivia (Nombres y apellidos)
..... 16709971 (DNI)
..... Asesor(a)

Adjunta:
Resumen de Reporte automatizado de similitudes
Recibo digital

Reporte Automatizado de Similitudes

Relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes de un Colegio Nacional de Lambayeque, 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	16%	12%	11%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	4%
	Fuente de Internet	
2	repositorio.continental.edu.pe	2%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	1%
	Trabajo del estudiante	
4	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal	1%
	Trabajo del estudiante	
5	Submitted to University of Bucharest	1%
	Trabajo del estudiante	
6	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	Submitted to Foundation University, Islamabad	1%
	Trabajo del estudiante	
8	Submitted to Universidad Andina del Cusco	<1%
	Trabajo del estudiante	

Claudia Vallejos

MG. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
DNI: 16709971
ASESOR

9	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
10	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
11	revistas.uece.br Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
13	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.ucsp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Submitted to Universidad Europea de Madrid Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Claudia Vallejos

MG. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
DNI: 16709971
ASESOR

20	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
24	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	redi.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	www.puce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %

repositorio.unsa.edu.pe

Claudia Vallejos V.

MG. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
DNI: 16709971
ASESOR

31	Fuente de Internet	<1 %
32	espacio.digital.upel.edu.ve Fuente de Internet	<1 %
33	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
34	María Angeles López-Cabarcos, Analía López-Carballeira, Carlos Ferro-Soto. "EFECTOS DEL ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO-A-FAMÍLIA Y FAMILIA-A-TRABAJO EN LAS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DEL PERSONAL", Revista de Administração de Empresas, 2024 Publicación	<1 %
35	Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante	<1 %
36	revistas.unal.edu.co Fuente de Internet	<1 %
37	selene.uab.es Fuente de Internet	<1 %
38	Luna Rivera, José Juan. "Liderazgo transformacional de los administradores universitarios y su relación con el compromiso organizacional de los docentes.", Universidad Ana G Méndez - Gurabo Publicación	<1 %

Claudia Vallejos

MG. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
DNI: 16709971
ASESOR

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 15 words
Excluir bibliografía	Activo		



MG. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
DNI: 16709971
ASESOR

Recibo Digital

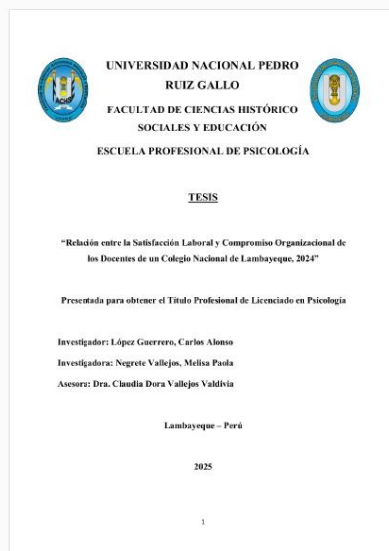


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: López Guerrero, Carlos Alonso Negrete Vallejos, Melisa Paola
Título del ejercicio: Quick Submit
Título de la entrega: Relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organiza...
Nombre del archivo: Informe_Tesis_Turnitin.docx
Tamaño del archivo: 837.07K
Total páginas: 64
Total de palabras: 13,415
Total de caracteres: 80,668
Fecha de entrega: 31-jul-2026 05:20p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega: 3006266488



Derechos de autor 2026 Turnitin. Todos los derechos reservados.

MG. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
DNI: 16709971
ASESOR

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotros, Carlos Alonso López Guerrero y Melisa Paola Negrete Vallejos, investigadores principales y M.Sc. Vallejos Valdivia Claudia Dora asesora del trabajo de investigación “Relación entre la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Docentes de un Colegio Nacional de Lambayeque, 2024”, declaro bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrará lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que pueda conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 24 de noviembre del 2025



López Guerrero Carlos Alonso
Investigador



Negrete Vallejos Melisa Paola
Investigadora



MG. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
DNI: 16709971
ASESOR

DEDICATORIA

A mi familia, sin ellos mi educación no hubiera sido posible. A mi docente Claudia Vallejos Valdivia por inculcarme el espíritu investigativo. A Kayser, por ser la compañía en las noches de estudio, A Melisa por la compañía en este proceso académico. A mí, por la dedicación puesta en esta investigación.

López Guerrero, Carlos Alonso

A mi mamá, porque tu luz sigue guiando mis pasos y tu esencia vive en cada logro. A Gabriel, mi inspiración infinita, porque en tus ojos encuentro la razón más pura para seguir soñando.

Negrete Vallejos, Melisa Paola

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS	14
RESUMEN	15
ABSTRACT.....	16
INTRODUCCIÓN	17
CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO	23
1.1. Antecedentes	23
1.1.1. A nivel internacional.....	23
1.1.2. A nivel nacional	24
1.1.3. A nivel regional.....	25
1.2. Bases Teóricas	27
1.2.1. Satisfacción Laboral.....	27
1.2.2. Compromiso Organizacional	31
1.3. Definición y Operacionalización de Variables	35
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	36
2.1. Diseño de contrastación de hipótesis	36
2.2. Población y Muestra	37
2.3. Técnicas e Instrumentos de recolección	38
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	44
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	57
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS.....	68
ANEXOS	75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral	40
Tabla 2	Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional	41
Tabla 3	Prueba de Kolmogorov-Smirnov	42
Tabla 4	Nivel de Satisfacción Laboral de los Docentes	44
Tabla 5	Nivel de Compromiso Organizacional de los Docentes	45
Tabla 6	Correlación entre las Condiciones Físicas y/o Materiales (CFM) con el CO	46
Tabla 7	Correlación entre los Beneficios Laborales y Remunerativos (BLR) y el CO	47
Tabla 8	Correlación entre las Relaciones Sociales (RS) y el CO	48
Tabla 9	Correlación entre las Políticas Administrativas (PA) y el CO	49
Tabla 10	Correlación entre el Desarrollo Personal (DP) y el CO	50
Tabla 11	Correlación entre el Desarrollo Personal (DP) y el CO	52
Tabla 12	Correlación entre la Relación con la Autoridad (RA) y el CO	53
Tabla 13	Correlación entre la Satisfacción Laboral (SL) con el Compromiso Organizacional (CO)	55

RESUMEN

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en docentes de un colegio nacional de Lambayeque durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por docentes de la institución, a quienes se les aplicaron la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen.

En el análisis inferencial, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se encontró que la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional fue positiva débil y no significativa ($\rho = 0.143$; $p = 0.148$). Asimismo, las dimensiones de la satisfacción laboral (condiciones físicas, beneficios, relaciones sociales, políticas administrativas, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad) tampoco mostraron relaciones significativas con el compromiso organizacional.

En conclusión, se determinó que no existe una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes evaluados; sin embargo, se observó una ligera tendencia positiva entre ambas variables. Esto sugiere que el compromiso organizacional no depende exclusivamente de la satisfacción laboral, sino que está influenciado por otros factores como el liderazgo, la cultura organizacional y el sentido de pertenencia, por lo que se recomienda fortalecer estrategias institucionales integrales que promuevan tanto el bienestar docente como su identificación con la institución.

Palabras clave: Satisfacción en el trabajo, organización, institución educativa

ABSTRACT

The present study aimed to determine whether there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment among teachers at a public school in Lambayeque during the year 2024. The research was conducted under a quantitative approach, basic type, descriptive-correlational level, and a non-experimental cross-sectional design. The sample consisted of teachers from the institution, to whom the Job Satisfaction Scale by Sonia Palma and the Organizational Commitment Questionnaire by Meyer and Allen were applied.

In the inferential analysis, using Spearman's correlation coefficient, it was found that the relationship between job satisfaction and organizational commitment was weak, positive, and not statistically significant ($\rho = 0.143$; $p = 0.148$). Likewise, the dimensions of job satisfaction (physical conditions, benefits, social relationships, administrative policies, personal development, task performance, and relationship with authority) also showed no significant relationships with organizational commitment.

In conclusion, it was determined that there is no statistically significant relationship between job satisfaction and organizational commitment among the evaluated teachers; however, a slight positive trend was observed between both variables. This suggests that organizational commitment does not depend exclusively on job satisfaction, but is also influenced by other factors such as leadership, organizational culture, and sense of belonging. Therefore, it is recommended to strengthen comprehensive institutional strategies that promote both teacher well-being and their identification with the institution.

Keywords: Job satisfaction, organization, educational institution.

INTRODUCCIÓN

Los profesores de diversas instituciones educativas del Perú fueron reconocidos como los principales agentes de cambio en la formación educativa de los alumnos en edad escolar; en este sentido, autores como Martínez et al. (2010), De La Torre Cruz et al. (2016) y Colbert (2018) destacan que los docentes constituyen el eje transformador del proceso educativo, puesto que su influencia trasciende la simple transmisión de conocimientos para abarcar la formación de valores, actitudes y competencias esenciales para la vida; de acuerdo con Torres, citado en Cervantes y Gutiérrez (2020), resulta indispensable establecer una colaboración activa con los maestros para transformar el sistema educativo, reconociéndolos no solo como ejecutores de políticas, sino como aliados y protagonistas del cambio; por consiguiente, en un contexto tan dinámico, competitivo y exigente como el del siglo XXI, se hace imprescindible revisar las condiciones laborales de los educadores, ya que dichas condiciones inciden directamente en su satisfacción laboral (SL) y en su compromiso organizacional (CO); en este marco, el capital humano se consolida como un elemento esencial para el desarrollo y sostenibilidad de las organizaciones, siendo las instituciones de educación básica regular parte de esta misma lógica de gestión del talento humano; por tal motivo, una adecuada administración del personal docente se considera un factor determinante para incrementar tanto su satisfacción como su compromiso laboral, contribuyendo así al logro de las metas educativas y a la mejora continua de la calidad en educación (Treviño y López, 2021; Pino, 2021; Celis De Soto, 2006).

La conducta y el estado emocional de los empleados reflejaron de manera directa su nivel de satisfacción con las labores desempeñadas; en este sentido, el descontento laboral de los docentes se tradujo en consecuencias negativas tanto para su bienestar personal como para su rendimiento académico y administrativo, afectando no solo la calidad del proceso de enseñanza, sino también el clima institucional en el que desarrollaban sus actividades (Chipana y Saldaña, 2023); de igual forma, Borbor y Tello (2021) demostraron que los docentes con mayores niveles de SL tendían a mostrar un CO más sólido con la institución, identificándose con su misión, sus valores y su cultura organizacional, lo que les permitía asumir un rol activo en el desarrollo de la comunidad educativa; de manera similar, Páramo et al. (2016) sostuvieron que el bienestar laboral constituye un elemento determinante que incide directamente en la calidad del proceso educativo, pues un docente satisfecho no solo se desempeña con mayor eficacia, sino que también proyecta una actitud positiva hacia sus estudiantes, generando un entorno pedagógico más motivador, colaborativo y orientado al aprendizaje significativo.

En este estudio se identificó un nivel moderado de satisfacción laboral asociado principalmente a factores externos; sin embargo, el análisis detallado de los ítems y la relación entre las subescalas permitió reconocer elementos complementarios que contribuyeron a una comprensión más profunda de la percepción docente; este hallazgo coincidió con lo expuesto por Mejía (2017), quien en una investigación con 100 docentes concluyó que existía una correlación significativa entre la SL y el CO, evidenciando que los profesores tendían a permanecer en la institución debido al vínculo que habían con la misma; del mismo modo, Borbor y Tello (2021), Jaik Dipp et al. (2010) y Estrada y Gallegos (2021) reafirmaron que la satisfacción no solo se limita al reconocimiento de los logros individuales o a las condiciones materiales del trabajo, sino que también está estrechamente vinculada al sentido de pertenencia y a la identificación con los valores institucionales; en consecuencia, un docente que percibe un entorno favorable y se siente valorado por su institución desarrolla un mayor grado de compromiso y motivación, lo que se traduce en una disposición más activa para participar en proyectos pedagógicos y asumir responsabilidades orientadas al logro de los objetivos educativos.

Los educadores del nivel preuniversitario enfrentaron una realidad educativa nacional distante del ideal propuesto por el Estado; muchos de ellos carecieron de los recursos indispensables para ejecutar sus sesiones de aprendizaje de efectivamente, lo que repercutió directamente en su nivel de SL y, en consecuencia, en su desempeño docente durante el ciclo escolar; en este sentido, Barbosa y Ávila (2022) señalaron que la precariedad laboral constituye una modalidad de empleo que vulnera el derecho a un trabajo digno, manifestándose en la ausencia de condiciones adecuadas, de seguridad social y de una retribución justa, situación que afectó especialmente a los docentes contratados de manera temporal o por horas; esta carencia estructural redujo la motivación y el compromiso de los profesores, quienes, pese a su vocación, debieron enfrentar limitaciones materiales y emocionales que obstaculizaron la calidad del proceso educativo; por ello, resulta indispensable reconocer que las condiciones laborales inciden directamente en la percepción de bienestar del docente y, por ende, en su disposición para generar experiencias de aprendizaje significativas, sostenibles y de calidad.

Según el informe técnico del Consejo Nacional de Educación (2014), los educadores peruanos enfrentaron múltiples dificultades asociadas a su labor, las cuales repercutieron directamente en su desempeño y satisfacción profesional; entre los problemas más evidentes se identificó que un 60,5 % del magisterio no contaba con los materiales necesarios para el desarrollo de sus actividades pedagógicas, dificultando la aplicación de estrategias de

enseñanza eficaces y la aplicación de metodologías innovadoras; además, los maestros solían invertir entre 10 y 12 horas adicionales fuera de su jornada laboral para planificar clases, elaborar recursos didácticos y participar en reuniones con padres de familia u otras tareas administrativas, lo que incrementaba su carga laboral sin una retribución económica proporcional; respecto a la remuneración, el 66,3 % de los docentes expresó insatisfacción con su salario, lo que los llevó en muchos casos a buscar empleos complementarios con el fin de cubrir las necesidades básicas de sus familias; todas estas condiciones afectaron negativamente la percepción de SL, disminuyendo progresivamente el compromiso hacia los estudiantes y debilitando el sentido de pertenencia institucional; esta situación se replicó a nivel nacional, comprometiendo la estabilidad emocional y profesional del personal docente (Estrada y Gallegos, 2021; Vásquez, 2022; Andrada y Mateus, 2022); a nivel internacional, Anaya y Suárez (2010) afirmaron que un profesor satisfecho con su trabajo tiende a mostrar una motivación más alta para alcanzar las metas educativas, manifestando creatividad en el diseño de estrategias metodológicas, autonomía en la selección de recursos pedagógicos y una actitud constante de mejora profesional orientada a la excelencia académica.

Las instituciones educativas requirieron docentes con un alto nivel de compromiso laboral, caracterizado por una dedicación constante, responsabilidad ética y un genuino deseo de impartir una educación de calidad, incluso frente a las dificultades que entorpecen la labor pedagógica; en este sentido, Rodríguez y Vicente (2021) destacaron que el compromiso docente se traduce en la capacidad de perseverar, adaptarse y mantener una actitud positiva frente a los desafíos del entorno educativo; siguiendo esta línea, Atencio, Otero y Peñaña (2020), en un estudio realizado en Colombia, hallaron que los profesores presentaban un compromiso medio, evidenciado en las valoraciones de sus superiores, quienes resaltaron su fuerte sentido de pertenencia y alta identificación con la institución; varios participantes expresaron orgullo por formar parte del equipo docente, lo cual reflejó que la SL y el CO están estrechamente vinculados, dado que la motivación y el bienestar laboral influyen directamente en la disposición del trabajador para colaborar en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

A nivel nacional, la situación mostró características similares; una investigación realizada en varios centros juveniles del país evidenció una relación significativa entre la satisfacción laboral (SL) y el compromiso organizacional (CO) del personal educativo, concluyéndose que, cuando la dirección institucional aplicaba estrategias que promovían la satisfacción del personal —como la mejora del ambiente laboral, la comunicación interna y la

interacción entre los miembros de la organización—, el compromiso del personal aumentaba de manera notable, fortaleciendo la gestión institucional y favoreciendo el cumplimiento de las metas organizacionales (Saravia y Grandez, 2021; Huaita y Luza, 2018; Camacho, 2022); del mismo modo, Rincón (2023) afirmó que existía una relación directa y significativa entre sendas variables, evidenciando que, a más SL, mayor era el nivel de compromiso, fidelidad y sentido de pertenencia hacia la institución; por consiguiente, el fortalecimiento del compromiso organizacional contribuía también al incremento de la satisfacción laboral, generando un proceso de retroalimentación positiva dentro del entorno de trabajo.

Asimismo, Ludeña y Díaz (2021) encontraron en su análisis estadístico una asociación significativa entre la SL y el CO, respaldada por un valor de significancia de $p = 0.0005$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.859; estos resultados confirmaron que los docentes satisfechos con su labor mostraban mayor disposición para alinearse con los objetivos institucionales y contribuir al logro de metas comunes, lo cual refuerza la idea de que la motivación y el bienestar laboral son pilares fundamentales para la eficiencia organizacional.

En el ámbito regional, resultó especialmente relevante examinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los docentes de distintos centros educativos; Inga y Segura (2019), en su estudio desarrollado en dos colegios de la región Lambayeque, resaltaron la importancia de comprender la interacción entre ambas variables, ya que de su adecuado equilibrio depende la estabilidad y el desempeño de los profesionales de la educación; siguiendo esta línea, el presente estudio consideró esencial analizar estos factores en una institución emblemática del departamento de Lambayeque, donde más del 60 % del personal docente contaba con nombramiento estable, siendo esta característica una oportunidad idónea para evaluar la asociación entre la SL y el CO; de esta manera, comprender el nivel de satisfacción y compromiso de este grupo resultó fundamental, puesto que su adecuada gestión permite optimizar el rendimiento docente y, por consiguiente, mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

En la institución educativa, donde se desarrolla la presente investigación, se ha evidenciado una serie de situaciones que reflejan una problemática asociada a las condiciones laborales del personal docente; en este contexto, algunos profesores han manifestado percepciones de insatisfacción relacionadas con factores como la carga laboral, la limitada disponibilidad de recursos didácticos, la comunicación institucional y el reconocimiento a su desempeño profesional; asimismo, se ha observado que, si bien existe un grupo de docentes

con alto sentido de pertenencia, también se presentan niveles variables de compromiso organizacional, los cuales podrían estar influenciados por las condiciones en las que desarrollan su labor; estas circunstancias podrían repercutir en la motivación, el desempeño docente y, en consecuencia, en la calidad del proceso educativo; por ello, resulta pertinente analizar de manera sistemática la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en esta institución, a fin de generar evidencia que contribuya a la mejora de la gestión educativa y al fortalecimiento del desempeño profesional docente. A partir de esta realidad, se formuló la situación problemática en los siguientes términos: ¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de un colegio nacional de Lambayeque, 2024?; esta pregunta orientó el desarrollo del estudio y sirvió como eje central para la contrastación empírica de las hipótesis planteadas.

La investigación se justificó teóricamente en la necesidad de recopilar y analizar información sobre la satisfacción laboral (SL) y el compromiso organizacional (CO), ambas consideradas variables clave en el desarrollo institucional; este análisis permitió establecer un marco conceptual que sirva de base para futuras investigaciones orientadas a la mejora de las condiciones laborales del magisterio en instituciones públicas del país; en cuanto a la justificación práctica, se determinó que los resultados beneficiarían directamente a los docentes y estudiantes, ya que un profesorado satisfecho y comprometido eleva de manera significativa la calidad educativa, lo cual impacta positivamente en la formación integral de los alumnos y en el fortalecimiento del sistema educativo nacional; a nivel macro, una educación de calidad sustentada en la satisfacción y el compromiso de los docentes favorece el progreso social y económico del país.

Respecto a la justificación metodológica, se optó por un diseño correlacional simple, debido a que el objetivo del estudio consistió en determinar la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; este tipo de diseño permitió analizar ambas variables sin manipularlas, proporcionando una base empírica sólida y confiable para futuras investigaciones en el campo educativo; además, se emplearon instrumentos validados en la región Lambayeque, tales como la Escala de Satisfacción Laboral elaborada por Sonia Palma y el Cuestionario de Compromiso Organizacional propuesto por Meyer y Allen, los cuales fueron seleccionados por su objetividad, validez y fiabilidad para cumplir con los objetivos planteados en la investigación.

En cuanto a los objetivos, se estableció como objetivo general determinar si existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de un colegio nacional de Lambayeque durante el año 2024; además, se formularon los objetivos específicos siguientes:

Identificar el nivel de satisfacción laboral de los docentes del colegio nacional de Lambayeque;

Identificar el nivel de compromiso organizacional de los docentes del colegio nacional de Lambayeque;

Determinar si existe relación entre las condiciones físicas y/o materiales y el compromiso organizacional;

Analizar la relación entre los beneficios laborales y/o remunerativos y el compromiso organizacional;

Establecer si existe relación entre las políticas administrativas y el compromiso organizacional;

Determinar si las relaciones sociales inciden en el compromiso organizacional;

Examinar la relación entre el desarrollo personal y el compromiso organizacional;

Determinar la relación entre el desempeño de tareas y el compromiso organizacional;

Analizar si existe relación entre la relación con la autoridad y el compromiso organizacional.

Este informe presentó los antecedentes internacionales, nacionales y regionales que sustentaron teóricamente la investigación, permitiendo contextualizar los resultados obtenidos; posteriormente, se desarrolló el diseño teórico que fundamentaron el análisis de las variables, seguidas del diseño metodológico, el cual respondió a los objetivos planteados mediante un enfoque correlacional simple, idóneo para determinar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional; finalmente, se expusieron los hallazgos, conclusiones e implicaciones del estudio, las cuales representaron una contribución significativa al conocimiento científico en el ámbito educativo y constituyen un recurso de valor para futuras investigaciones orientadas a fortalecer la gestión docente y promover un sistema educativo más justo, equitativo y sostenible.

CAPÍTULO I: DISEÑO TEÓRICO

5.1. Antecedentes

5.1.1. A nivel internacional

Rodríguez (2020), en su investigación titulada La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del Cobach en el estado de San Luis Potosí – México, desarrolló un análisis con 59 docentes que respondieron cuestionarios orientados a medir la Satisfacción Laboral (SL) y el Compromiso Laboral (CL); los resultados mostraron niveles bajos de satisfacción entre los profesores, lo que evidenció la necesidad de fortalecer las condiciones laborales y los factores organizacionales para promover un mayor bienestar; en cuanto al compromiso laboral, aunque este no alcanzó niveles elevados, se mantuvo dentro de un rango considerado aceptable, resaltándose la importancia de aplicar estrategias institucionales destinadas a su incremento; asimismo, se obtuvo una correlación débil, entre la satisfacción y el compromiso, lo que permitió concluir que la satisfacción laboral funcionaba como un factor predictor del nivel de compromiso de los docentes, reflejando así la interdependencia entre ambas variables dentro del contexto educativo analizado.

Por su parte, Vizcaíno (2020), en su estudio denominado Análisis de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario, evaluó a 100 trabajadores del sector sanitario en Ecuador que respondieron cuestionarios sobre Satisfacción Laboral (SL) y Compromiso Organizacional (CO); se obtuvo que los participantes varones presentaron niveles superiores de satisfacción en comparación con las mujeres, siendo los factores externos o higiénicos los principales generadores de satisfacción para ambos grupos; de igual modo, tanto hombres como mujeres manifestaron un compromiso afectivo significativo con la institución, destacándose como elementos más influyentes en la satisfacción laboral la relación con el superior inmediato, la experiencia profesional y la interacción con los compañeros de trabajo; además, el análisis estadístico determinó una correlación significativa al nivel de 0.01 (bilateral) entre las dos variables, por lo que se concluyó que la satisfacción laboral actuaba como un elemento predictivo del compromiso organizacional dentro de la población estudiada.

Finalmente, Márquez et al. (2020), en Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del sector salud, realizaron un estudio con 50 colaboradores tanto personal administrativo como operativo mediante la aplicación de cuestionarios sobre Satisfacción Laboral (SL) y Compromiso Organizacional (CO); los resultados indicaron que el compromiso normativo, de continuación y afectivo se ubicaron en niveles medios, al igual que la satisfacción laboral general; sin embargo, el análisis estadístico evidenció un coeficiente de correlación de Pearson de -0.120 con un nivel de significancia de 0.406 ($p > 0.05$), lo que permitió concluir que no existía una relación estadísticamente significativa entre sendas variables en la muestra evaluada, sugiriendo que la satisfacción laboral y el compromiso organizacional pueden comportarse como constructos independientes en ciertos contextos laborales.

5.1.2. A nivel nacional

Tarazona (2021), en Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Centro de Salud San Jerónimo, Cusco 2020, evaluó a 100 profesionales del ámbito sanitario mediante la aplicación de cuestionarios diseñados para medir la Satisfacción Laboral (SL) y el Compromiso Organizacional (CO); se obtuvo una correlación fuerte y significativa entre ambas variables, lo que indicó que, a mayor nivel de satisfacción laboral, se incrementaba proporcionalmente el compromiso hacia la institución; del mismo modo, el análisis estadístico reportó un coeficiente de Spearman de 0.751, valor que permitió concluir que la SL intrínseca ejercía un efecto positivo y directo sobre el CO, influyendo de manera favorable en la actitud y el desempeño de los trabajadores del establecimiento de salud; así, se corroboró que la satisfacción constituye un elemento esencial para fortalecer la identificación del personal con los objetivos institucionales y promover una cultura organizacional más sólida y participativa.

Por su parte, Saldaña (2020), en su estudio denominado Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín durante el periodo de Emergencia Sanitaria, 2020, analizó a 304 docentes que respondieron cuestionarios sobre satisfacción y compromiso, encontrando una correlación negativa y significativa entre ambas variables, lo que evidenció que, a medida que aumentaba la satisfacción laboral, el compromiso de

los docentes hacia su institución tendía a disminuir; este resultado sugiere que, dentro del contexto particular de emergencia sanitaria, las condiciones laborales atípicas y las exigencias derivadas de la educación remota pudieron alterar la relación tradicional entre ambas variables; en consecuencia, se concluyó que, en la muestra analizada, la SL no actuó como un factor predictor del CO, sino que coexistieron factores externos —como el estrés, la carga laboral y las limitaciones tecnológicas— que afectaron la vinculación emocional del docente con su institución.

Finalmente, Buitrón (2020), en su investigación titulada Compromiso organizacional y satisfacción laboral en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima, analizó a 118 docentes universitarios que respondieron cuestionarios orientados a medir el CO y la SL; los resultados mostraron una correlación moderada pero estadísticamente significativa entre ambas variables, lo que evidenció que los docentes que se percibían más satisfechos también manifestaban mayores niveles de compromiso con la institución; al analizar las dimensiones específicas de la satisfacción laboral, se observó que la satisfacción con la supervisión, el salario y los beneficios mantenían relaciones positivas, significativas y moderadas con las dimensiones del compromiso organizacional, registrándose coeficientes de correlación de Spearman superiores a 0.30 y valores de significancia menores a 0.01; estos resultados permitieron concluir que los factores extrínsecos, como las condiciones económicas y la calidad del liderazgo, desempeñan un papel determinante en la consolidación del compromiso organizacional dentro del ámbito universitario.

5.1.3. A nivel regional

Graus (2023), en “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque”, evaluó a 41 docentes pertenecientes a tres instituciones educativas de dicha ciudad, quienes respondieron cuestionarios orientados a medir la Satisfacción Laboral (SL) y el Compromiso Organizacional (CO); los resultados evidenciaron una relación positiva de nivel medio entre ambas variables, con un coeficiente rho de 0.423, además se identificó que la mayoría de los participantes presentó niveles regulares tanto en la satisfacción como en el compromiso, lo que

reflejó un panorama de estabilidad moderada en el entorno laboral docente; asimismo, se observó una correlación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso afectivo, con un coeficiente de Spearman de 0.578, lo que permitió concluir que el compromiso afectivo actuó como un predictor relevante de la satisfacción laboral dentro de la muestra analizada; estos resultados reforzaron la idea de que el vínculo emocional del trabajador con su institución constituye un elemento esencial para promover su bienestar y su permanencia dentro del ámbito educativo.

Por su parte, Pintado (2020), en “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, UNPRG, 2017-2018”, analizó a 64 docentes universitarios mediante la aplicación de cuestionarios sobre Satisfacción Laboral (SL) y Compromiso Organizacional (CO); los resultados revelaron una relación significativa entre ambas variables, destacándose una conexión importante entre la dimensión de Compromiso Afectivo y la de Desarrollo Personal, con un coeficiente de correlación de $r = 0.353$, además de una relación similar con la dimensión de Desempeño de Tareas; estos hallazgos permitieron concluir que el compromiso afectivo representaba un factor determinante de la SL, ya que los docentes que mantenían una conexión emocional sólida con su institución tendían a experimentar un mayor sentido de realización personal y profesional, lo cual se reflejaba en su desempeño y en su disposición a contribuir con los objetivos organizacionales.

Asimismo, Montenegro (2023), en su investigación desarrollada en instituciones educativas del distrito de Chiclayo, en la región Lambayeque, analizaron a 150 docentes que respondieron cuestionarios sobre Satisfacción Laboral (SL) y Compromiso Organizacional (CO); los resultados evidenciaron una relación directa, significativa pero baja, con un coeficiente de correlación de Spearman de $Rho = 0.246$, indicando que ambas variables se encontraban en un nivel medio; estos hallazgos coincidieron con los reportados por Graus (2023), confirmando que los docentes presentaban niveles moderados de satisfacción y compromiso

5.2. Bases Teóricas

5.2.1. Satisfacción Laboral

5.2.1.1. Concepto de Satisfacción Laboral

De acuerdo con la definición de Palma (2006, citado en Camacho, 2022), la satisfacción laboral se entiende como la disposición que un trabajador manifiesta hacia las funciones que desempeña, la cual se encuentra determinada por factores como la importancia de la tarea, el ambiente de trabajo, los incentivos orientados al talento y los beneficios económicos que favorecen el desarrollo de su desempeño dentro del entorno organizacional; esta concepción destaca que la satisfacción laboral no depende únicamente de los aspectos materiales o de las condiciones externas, sino también de la valoración subjetiva que cada individuo otorga a su experiencia laboral.

Por su parte, Valle (2010) define la satisfacción laboral como la percepción individual que el empleado construye en torno a su trabajo, la cual está profundamente influenciada por sus creencias, valores y expectativas personales respecto a las funciones que cumple dentro de la organización; desde esta perspectiva, la satisfacción se considera una respuesta afectiva derivada del grado de congruencia entre lo que el trabajador espera obtener de su empleo y lo que efectivamente recibe en términos de reconocimiento, estabilidad y desarrollo profesional; en consecuencia, el nivel de satisfacción depende en gran medida de la alineación entre los intereses personales del empleado y los objetivos institucionales.

Asimismo, Hannoun (2011, citado en Salazar, 2019) sostiene que la satisfacción laboral constituye una disposición general y estable que el colaborador mantiene hacia su trabajo, fundamentada en su sistema de valores, creencias y actitudes personales, los cuales influyen directamente en su apreciación del entorno laboral y en su grado de compromiso con las tareas asignadas; esta definición resalta que la satisfacción no solo se expresa en la aceptación de las condiciones laborales, sino también en la identificación emocional y moral del trabajador con la labor que realiza, configurándose así como un indicador clave del bienestar organizacional y del clima laboral en el que se desenvuelve.

5.2.1.2. Teorías de la Satisfacción Laboral

5.2.1.2.1. Teoría de los Factores de Herzberg (1967)

Se plantea que la satisfacción y la insatisfacción laboral constituyen fenómenos distintos e independientes dentro del ejercicio profesional; esta propuesta teórica sostiene que los colaboradores presentan dos tipos de necesidades fundamentales: las necesidades higiénicas, que están estrechamente vinculadas con los aspectos físicos y psicológicos del entorno laboral, y las necesidades motivacionales, relacionadas con el contenido mismo del trabajo y la autorrealización personal; las primeras se asocian con el Factor I (Condiciones físicas y/o materiales) y el Factor III (Políticas administrativas) propuestos por Sonia Palma en su instrumento para medir la satisfacción laboral, mientras que las segundas corresponden a los Factores II, IV, V, VI y VII, que abarcan los beneficios laborales, las relaciones sociales, el desarrollo personal, el desempeño de tareas y la relación con la autoridad; de este modo, la satisfacción de las necesidades higiénicas no necesariamente genera satisfacción, sino que permite mantener un estado neutral, mientras que su ausencia provoca insatisfacción; por el contrario, la satisfacción de las necesidades motivacionales impulsa la verdadera motivación y bienestar laboral, lo que favorece el compromiso, la productividad y la identificación del trabajador con la organización (Caballero, 2002).

5.2.1.2.2. Teoría de las determinantes de la Satisfacción en el Trabajo

Lawler (1973) plantea que la satisfacción laboral se origina a partir del proceso de comparación que el trabajador establece entre sus expectativas personales y la realidad de las recompensas obtenidas por su desempeño; en esta teoría, la satisfacción se entiende como el resultado de una evaluación subjetiva en la que el individuo valora si las compensaciones recibidas tales como salario, beneficios, reconocimiento o promoción cumplen o superan las expectativas que tenía respecto a su esfuerzo y rendimiento; de esta manera, cuando la recompensa percibida es igual o superior a lo esperado, el trabajador experimenta un estado de satisfacción, mientras que si la realidad se encuentra por debajo de las expectativas, se produce un sentimiento de insatisfacción; este planteamiento guarda una estrecha relación con el Factor II del modelo

propuesto por Sonia Palma, el cual hace referencia a los beneficios laborales y/o remunerativos, ya que el componente económico y las percepciones de equidad salarial ejercen una influencia determinante sobre el grado de satisfacción laboral y, en consecuencia, sobre la motivación y el compromiso del trabajador con la organización.

5.2.1.2.3. Teoría de la discrepancia

Locke, según lo expuesto por Arévalo y Bardales (2020), busca identificar las dimensiones específicas que inciden en la satisfacción laboral, considerando que esta surge de la interacción entre distintos criterios relacionados tanto con las condiciones del trabajo como con las características personales de cada individuo; en este sentido, el autor destaca tres aspectos fundamentales: la satisfacción con el propio trabajo, que alude al grado de realización que el individuo obtiene al desempeñar sus funciones; la satisfacción con el salario, entendida como la percepción de justicia y reconocimiento económico por el esfuerzo invertido; y la satisfacción con las oportunidades de promoción, que refleja la valoración de las posibilidades de desarrollo profesional dentro de la organización; esta clasificación permite comprender cómo las características estructurales del puesto y las expectativas personales del trabajador interactúan para determinar su nivel de satisfacción, estableciéndose así una relación directa con los Factores II, III, IV y V propuestos por Sonia Palma, componentes que en conjunto configuran el bienestar integral del empleado dentro de su entorno laboral.

5.2.1.2.4. Teoría del Ajuste en el Trabajo

Propuesta por Dawis y Lofquist (1984), esta teoría sostiene que, para alcanzar un aprendizaje óptimo y un entorno laboral adecuado, resulta esencial reconocer tanto las destrezas específicas como las preferencias personales de cada individuo, las cuales pueden diferir de las exigencias propias del espacio de trabajo; en este sentido, los autores plantean que los individuos buscan establecer y mantener una relación armoniosa con su trabajo a través de un proceso continuo y dinámico denominado “adaptación laboral”, mediante el cual intentan ajustar sus habilidades, expectativas y valores personales a las demandas y características del puesto que desempeñan; este proceso de ajuste

favorece la correspondencia entre el trabajador y su entorno, permitiendo optimizar el desempeño, mejorar la estabilidad emocional y elevar los niveles de satisfacción laboral; de acuerdo con Arévalo y Bardales (2020), dicha teoría subraya la relevancia de la reciprocidad entre el individuo y la institución, pues cuando ambas partes logran un equilibrio entre las necesidades personales y los objetivos institucionales, se alcanza un estado de bienestar y compromiso que fortalece el desarrollo humano y organizacional.

5.2.1.3. Dimensiones de la Satisfacción Laboral (SL)

Palma (1999) plantea que la SL se sustenta en siete factores interrelacionados que explican el grado de bienestar que experimenta el trabajador dentro de su entorno organizacional; en este sentido, el Factor I, correspondiente a las condiciones físicas y/o materiales, hace referencia al conjunto de recursos, espacios y equipamientos en los que se desarrolla la labor diaria y que funcionan como herramientas que facilitan su ejecución, permitiendo un ambiente adecuado para el cumplimiento eficiente de las tareas, según Palma (2001); por su parte, el Factor II, denominado beneficios laborales y/o remunerativos, se relaciona con los incentivos financieros, tanto ordinarios como complementarios, que el empleado percibe como compensación por el trabajo realizado, constituyendo un elemento determinante de la satisfacción individual y de la motivación laboral; en tanto, el Factor III, relativo a las políticas administrativas, se vincula con el nivel de aceptación y concordancia que el colaborador mantiene respecto a los reglamentos, normas y lineamientos institucionales que orientan la convivencia y las relaciones laborales dentro de la organización.

El Factor IV, correspondiente a las relaciones sociales, alude al grado de conformidad que el trabajador presenta frente a la interacción con sus compañeros de trabajo y superiores en el desarrollo de las actividades diarias, siendo un indicador del clima laboral y de la cohesión grupal; el Factor V, denominado desarrollo personal, se relaciona con la oportunidad que tiene el empleado de realizar tareas que le permitan adquirir nuevos conocimientos, habilidades y experiencias que contribuyan a su crecimiento profesional y personal; asimismo, el Factor VI, asociado al desempeño de tareas, se refiere a

la valoración que el propio trabajador realiza sobre la calidad y relevancia de sus acciones dentro de la organización, reconociendo su aporte al logro de los objetivos institucionales; finalmente, el Factor VII, relativo a la relación con la autoridad, comprende la percepción que el colaborador tiene acerca del vínculo que mantiene con su superior inmediato, valorando aspectos como la comunicación, el liderazgo y la equidad en el trato, los cuales influyen directamente en su nivel de satisfacción y en su disposición hacia el cumplimiento de las funciones asignadas, de acuerdo con Palma (2001).

5.2.2. Compromiso Organizacional

5.2.2.1. Concepto de Compromiso Organizacional (CO)

De acuerdo con Blau y Boal (1987), el compromiso organizacional puede comprenderse desde dos perspectivas complementarias; desde la perspectiva comportamental, se concibe como la permanencia del individuo en una organización motivada por la percepción de costos irrecuperables, tales como el salario, los beneficios u otros recursos adquiridos a lo largo del tiempo, lo que convierte en poco viable su desvinculación de la institución; en cambio, desde la perspectiva actitudinal, el compromiso se interpreta como el vínculo emocional que el trabajador establece con la organización, sus metas y desafíos, lo que genera en él la intención de aportar de manera activa al cumplimiento de los objetivos institucionales y de mantener una relación estable con su entorno laboral; ambas perspectivas, según Saenz (2021), reflejan dimensiones distintas pero interdependientes del compromiso, integrando tanto los componentes racionales como los afectivos que influyen en la decisión del individuo de permanecer en la organización.

Por su parte, Meyer y Allen (1991) definieron el CO como un estado psicológico que determina el vínculo existente entre el individuo y la institución, influyendo en su decisión de continuar formando parte de ella; estos autores plantearon que el compromiso se estructura en tres dimensiones esenciales: la afectiva, relacionada con el apego emocional y la identificación del trabajador con la organización; la de continuidad, vinculada a la percepción de los costos personales, profesionales y económicos que supondría abandonar la institución; y la normativa, fundamentada en el deber moral o deber hacia la

institución; dichas dimensiones, de acuerdo con Montoya (2014), conforman un modelo integral que explica las distintas motivaciones que llevan al trabajador a mantener su relación con la entidad y a orientar su conducta hacia el logro de los objetivos comunes.

Asimismo, Mowday (1999) sostuvo que el CO representa una energía de vinculación derivada de la colaboración activa de la persona en la organización, la cual impulsa a las personas comprometidas a respaldar los valores, metas y principios institucionales; este compromiso se manifiesta a través de la disposición del trabajador para contribuir al cumplimiento de los objetivos colectivos, asumir responsabilidades adicionales y fortalecer su sentido de pertenencia hacia la entidad; según Guerrero (2019), esta perspectiva enfatiza que el compromiso no solo implica permanencia, sino también identificación, lealtad y participación activa, componentes esenciales para el desarrollo sostenible de las organizaciones y el bienestar de sus integrantes.

5.2.2.2. Enfoques del Compromiso Organizacional

5.2.2.2.1. Enfoque Unidimensional

En 1960, Becker desarrolló una teoría que parte de la premisa de que los empleados se comprometen con la organización por decisión propia, lo cual los lleva a realizar inversiones personales y profesionales con el propósito de obtener beneficios a cambio; en este sentido, abandonar la empresa implicaría la pérdida de dichas ventajas acumuladas, ya sean materiales, sociales o simbólicas, configurándose así un enfoque unidimensional y de carácter calculativo del compromiso organizacional, donde la permanencia del individuo se explica principalmente por la valoración de los costos y recompensas asociados a su continuidad laboral, según Saenz (2021); este enfoque concibe el compromiso como una relación racional y estratégica, sustentada en la conveniencia y en la maximización del beneficio individual.

Posteriormente, Mowday, Steers y Porter ampliaron esta visión al conceptualizar el compromiso organizacional también desde una perspectiva unidimensional, definiéndolo como la energía y el grado de identificación con el que un trabajador se involucra en su institución, lo cual implica tanto el reconocimiento de los valores y objetivos organizacionales como la disposición

a esforzarse activamente para contribuir al logro de los mismos y permanecer dentro de la organización; esta aproximación destaca la importancia del compromiso como un vínculo psicológico que trasciende los aspectos económicos, integrando elementos afectivos y actitudinales que fortalecen la cohesión entre el trabajador y la institución.

5.2.2.2.2. Enfoque Multidimensional

De acuerdo con O'Reilly y Chatman, el CO se entiende como el vínculo afectivo que une al colaborador con la institución, el cual se manifiesta a través de tres dimensiones fundamentales: la conformidad, la identificación y la interiorización, según Saenz (2021); en primer lugar, la conformidad se presenta cuando el colaborador adopta determinados comportamientos o actitudes con el propósito de obtener recompensas específicas o evitar sanciones, reflejando un compromiso de carácter instrumental más que emocional; en segundo lugar, la identificación se relaciona con el sentimiento de pertenencia y orgullo que el individuo desarrolla hacia la organización, reconociéndose como parte de ella aunque no necesariamente comparta en su totalidad sus valores o creencias institucionales; finalmente, la interiorización ocurre cuando los principios y valores de la organización se alinean con los del individuo, generando una conexión más profunda, estable y personal con la entidad, lo que propicia comportamientos orientados al logro de los objetivos comunes y refuerza la lealtad, la cohesión y la estabilidad organizacional.

5.2.2.3. Dimensiones de Compromiso Organizacional

Según Meyer, Allen y Smith (1993, citado en Inga y Segura, 2019), el compromiso organizacional se estructura en tres dimensiones interrelacionadas que explican los diversos motivos que llevan a un individuo a mantener su vínculo con la organización, siendo estas el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo; en primer lugar, el compromiso afectivo se refiere al vínculo emocional y psicológico que une al colaborador con la institución, reflejando una lealtad genuina basada en la identificación con los valores, metas y cultura organizacional, lo que impulsa al trabajador a permanecer en la entidad por convicción y satisfacción personal, más que por obligación o conveniencia;

en segundo lugar, el compromiso de continuidad alude al reconocimiento de las consecuencias derivadas de abandonar la organización, tales como la pérdida de beneficios acumulados, de estabilidad laboral o de inversiones personales y profesionales, implicando una evaluación racional de costos y oportunidades que motiva al individuo a continuar en su puesto para evitar pérdidas económicas, materiales o emocionales, así como por la escasez de alternativas laborales disponibles en el entorno;

por último, el compromiso normativo se vincula con el sentido de obligación moral y ética que el trabajador experimenta hacia la organización, sustentado en valores de lealtad, gratitud y reciprocidad; este surge cuando el individuo toma consciencia que la institución le ha brindado oportunidades, beneficios o apoyo en su desarrollo, generando en él un sentimiento de deber y responsabilidad que lo impulsa a permanecer en ella y contribuir a su sostenibilidad, no por interés personal, sino por convicción y compromiso ético.

5.3. Definición y Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento
Satisfacción Laboral	Disposición que un empleado tiene hacia su labor, la cual está determinada por aspectos como la importancia de la tarea, el entorno laboral, el incentivo al talento, y las ventajas financieras que contribuyen a mejorar su desempeño en el trabajo. Palma (2006)	La escala de Satisfacción Laboral cuenta con 7 dimensiones y un total de 36 ítems. Trabaja con la escala de Likert de 5 puntos	Factor I: Condiciones físicas y/o materiales	Elementos materiales o de infraestructura	1, 13, 21, 28, 32	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
			Factor II: Beneficios Laborales y/o remunerativos	Incentivo económico	2, 7, 14, 22	
			Factor III: Políticas Administrativas	Normas institucionales	8, 15, 17, 23, 33	
			Factor IV: Relaciones Sociales	Grado de complacencia frente a los demás	3, 9, 16, 24	
			Factor V. Desarrollo Personal	Autorrealización	4, 10, 18, 25, 29, 34	
			Factor VI. Desarrollo de tareas	Tareas cotidianas	5, 11, 19, 26, 30, 35	
			Factor VII. Relación con la autoridad	Relación directa con el jefe	6, 12, 20, 27, 31, 36	

CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. Diseño de contrastación de hipótesis

Para la comprobación de las hipótesis se empleó un enfoque cuantitativo sustentado en la aplicación de métodos estadísticos objetivos, con un diseño no experimental de tipo correlacional, cuyo propósito principal consistió en determinar la relación existente entre la satisfacción laboral (SL) y el compromiso organizacional (CO) en los trabajadores de la empresa Distribuidora López S.A.C.; en este sentido, las hipótesis formuladas se enmarcaron dentro del enfoque correlacional, dado que se buscó identificar el grado de asociación y dirección entre ambas variables sin manipularlas directamente, preservando así la naturalidad de los fenómenos observados.

Se consideró un nivel de significancia de $\alpha = 0.05$, equivalente a un 95 % de confianza estadística, criterio ampliamente aceptado en investigaciones de carácter social y organizacional; además, debido a que las variables fueron evaluadas mediante una escala tipo Likert, cuyos datos poseen naturaleza ordinal, y tras verificarse que no presentaban una distribución normal, se optó por aplicar la prueba de correlación de Spearman (ρ), apropiada para analizar relaciones monotónicas entre variables no paramétricas, permitiendo contrastar tanto la hipótesis general como las hipótesis específicas del estudio.

Los criterios de decisión establecidos fueron los siguientes: si $p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1), lo que indica la existencia de una relación estadísticamente significativa entre las variables; en cambio, si $p \geq 0.05$, se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_1), lo que implica que no existe una relación significativa en los

términos analizados; finalmente, el análisis estadístico se efectuará mediante el uso del software IBM SPSS Statistics versión 26, herramienta que permitirá calcular los coeficientes de correlación de Spearman, los niveles de significancia y demás parámetros descriptivos necesarios para sustentar la interpretación de los resultados y la validación de las hipótesis planteadas.

6.2. Población y Muestra

Población: 140 docentes

Muestra: 104 docentes

$$\text{Tamaño de la muestra} = \frac{\frac{z^2 xp(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 xp(1-p)}{e^2 N}\right)}$$

La muestra fue obtenida mediante un muestreo aleatorio simple, empleando la fórmula estadística previamente descrita, dado que todos los participantes pertenecían a un mismo grupo poblacional homogéneo, lo que garantizó la representatividad de la muestra y redujo el sesgo de selección; este procedimiento permitió otorgar a cada docente la misma probabilidad de ser seleccionado, asegurando así la validez interna del estudio y la confiabilidad de los resultados obtenidos.

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró la participación de los maestros con contrato laboral vigente dentro de la institución educativa, además de aquellos que completaron íntegramente los test aplicados y firmaron el consentimiento informado de manera voluntaria; de esta forma, se garantizó la pertinencia, ética y rigor metodológico del proceso de recolección de

datos, asegurando que los participantes cumplieran con las condiciones necesarias para representar de manera adecuada la población de estudio.

Respecto a los criterios de exclusión, se excluyó a los docentes que se encontraban con licencia laboral, así como a quienes no culminaron la aplicación de los instrumentos o decidieron no firmar el consentimiento informado; esta delimitación permitió asegurar que la participación fuera voluntaria, informada y consciente, reforzando los principios éticos de la investigación y evitando la incorporación de datos incompletos o no validados que pudieran afectar la confiabilidad y precisión de los resultados.

6.3. Técnicas e Instrumentos de recolección

La Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) fue el instrumento empleado para medir la variable satisfacción laboral, el cual estuvo conformado por 36 ítems estructurados bajo un formato tipo Likert, diseñados para evaluar los siete factores propuestos por Sonia Palma, lo que permitió obtener una visión integral del nivel de satisfacción de los docentes. En cuanto a su confiabilidad, Valdivieso (2016) reportó un coeficiente alfa de Cronbach de 0.911, lo cual evidenció un alto nivel de consistencia interna y, por tanto, una elevada fiabilidad del instrumento para medir la variable en distintos contextos educativos.

Por su parte, la Escala de Compromiso Organizacional, basada en el modelo tridimensional de Meyer y Allen, estuvo compuesta por 18 ítems también organizados bajo una escala tipo Likert, según Inga y Segura (2019); este instrumento evaluó las tres dimensiones fundamentales del CO, permitiendo identificar tanto los aspectos

emocionales como racionales y éticos que vinculan al trabajador con la institución. En relación con su confiabilidad, Montoya (2014) obtuvo un valor de $\alpha = 0.925$, lo cual indicó un alto grado de consistencia interna y validez estadística del instrumento para la medición de la variable.

Asimismo, ambos instrumentos fueron validados en el contexto nacional por Inga y Segura (2019), quienes registraron un alfa de Cronbach de 0.815 para la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma y un valor de $\alpha = 0.806$ para el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen; estos resultados confirmaron que ambas escalas presentaron niveles óptimos de fiabilidad y validez, siendo adecuadas para su aplicación en la población objeto de estudio, lo que garantizó la precisión, consistencia y pertinencia metodológica de las mediciones efectuadas en la presente investigación.

Para la presente investigación se obtuvieron los siguientes resultados de confiabilidad:

Tabla 1

Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral

	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Satisfacción Laboral	0,728	36

En la Tabla 1 se presentó el análisis de la confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral, evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, con el propósito de determinar la consistencia interna del instrumento utilizado. El valor obtenido fue de $\alpha = 0.728$,

correspondiente a un nivel de confiabilidad aceptable, considerando los criterios estadísticos establecidos por George y Mallery (2003), quienes señalan que un coeficiente entre 0.70 y 0.79 indica una consistencia interna adecuada para fines de investigación social y educativa.

Estos resultados permitieron confirmar que el cuestionario empleado para medir la satisfacción laboral presentó una fiabilidad apropiada para el análisis de los datos, garantizando la estabilidad y coherencia de las respuestas de los participantes. Asimismo, el instrumento, compuesto por 36 ítems, mostró una estructura sólida en la medición de los siete factores propuestos por Sonia Palma (1999); de este modo, se corroboró que la herramienta utilizada resultó válida y confiable para la evaluación de la satisfacción laboral en la población docente analizada.

Tabla 2

Confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional

	Alfa de Cronbach	Nº de Elementos
Compromiso Organizacional	0,703	18

En la Tabla 2 se presentó el análisis de la confiabilidad de la variable Compromiso Organizacional, evaluada con el coeficiente Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de $\alpha = 0.703$, correspondiente a un nivel de confiabilidad aceptable según los criterios propuestos por George y Mallery (2003), quienes señalan que valores iguales o superiores a 0.70 son indicativos de una consistencia interna adecuada en investigaciones de carácter social y educativo.

El instrumento aplicado, conformado por 18 ítems, corresponde a la Escala de Compromiso Organizacional elaborada por Meyer y Allen (1991), la cual evalúa tres dimensiones fundamentales del compromiso: el afectivo, que refleja el vínculo emocional del trabajador con la institución; el de continuidad, que considera los costos asociados a abandonar la organización; y el normativo, relacionado con el sentido de obligación moral hacia la misma.

Los resultados obtenidos evidenciaron que el instrumento presenta una estructura interna coherente y una fiabilidad suficiente para medir la variable compromiso organizacional en la población de estudio; por lo tanto, se concluyó que la herramienta empleada resulta estadísticamente confiable y apropiada para los análisis correlacionales posteriores dentro del presente trabajo de investigación.

Estadístico de Normalidad

Tabla 3

Prueba de Kolmogorov-Smirnov

			Estadístico	Error Estandar
Satisfacción Laboral	Media		0,703	18
	95% de interval de confianza para la media	Límite Inferior	1,28	
		Límite Superior	1,47	
	Media recortada al 5%		1,36	
	Mediana		1,00	
	Varianza		,237	
	Desviación Estándar		,486	
	Mínimo		1	
	Máximo		2	
	Rango		1	
	Rango Intercuartil		1	
	Asimetría		,524	,237
	Curtosis		-1,760	,469
Compromiso Organizacional	Media		1,92	,043
	95% de interval de confianza para la media	Límite Inferior	1,84	
		Límite Superior	2,01	
	Media recortada al 5%		1,91	
	Mediana		2,00	
	Varianza		,188	
	Desviación Estándar		,434	
	Mínimo		1	
	Máximo		3	
	Rango		2	
	Rango Intercuartil		0	
	Asimetría		-,422	,237
	Curtosis		2,10	,469

En la Tabla 3 se presentó la aplicación de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para cada una de las variables analizadas. A partir de los resultados obtenidos, se determinó que la variable

Satisfacción Laboral no presentó una distribución normal, mostrando una asimetría positiva moderada y una curtosis ligeramente plana. De igual manera, la variable CO tampoco se ajustó a una distribución normal, evidenciando una asimetría negativa. Por este motivo, se consideró apropiado emplear el coeficiente de correlación de Spearman para analizar la relación entre ambas variables.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

7.1. Resultados Descriptivos

Tabla 4

Nivel de Satisfacción Laboral de los Docentes

	Frecuencia	Porcentaje
Satisfacción	0	0,00
Regular	39	37,50
Instisfacción	65	62,50
Total	104	100,0

En la Tabla 4 se evidenció que el 62.5 % de los docentes encuestados manifestó sentirse insatisfecho con su labor, mientras que el 37.5 % expresó una satisfacción regular; estos resultados muestran una tendencia general hacia el descontento laboral, lo que sugiere que una proporción considerable del personal docente percibe carencias en su entorno de trabajo, ya sea en las condiciones materiales, el reconocimiento o las oportunidades de crecimiento; esta situación podría reflejar un deterioro en la motivación y en el bienestar psicológico, afectando de manera directa la actitud hacia las tareas diarias y la percepción de logro profesional; del mismo modo, el predominio de la insatisfacción señala la necesidad de fortalecer las estrategias institucionales orientadas al bienestar del personal y al desarrollo de un clima organizacional más favorable, en el que los docentes se sientan valorados, escuchados y con posibilidades reales de mejora y autorrealización dentro de su contexto laboral.

Tabla 5*Nivel de Compromiso Organizacional de los Docentes*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo Compromiso	14	13,5
Regular	84	80,8
Alto Compromiso	6	5,8
Total	104	100,0

En la Tabla 5 se observó que el 80.8 % de los docentes presentó un nivel regular de compromiso organizacional, el 13.5 % evidenció un compromiso bajo, y solo el 5.8 % manifestó un alto compromiso; estos resultados dejan ver que la mayoría del personal mantiene un vínculo moderado con la institución, es decir, cumple con sus responsabilidades laborales, pero sin un involucramiento emocional profundo ni una identificación plena con los valores organizacionales; este nivel intermedio de compromiso podría relacionarse con factores como la falta de incentivos, el escaso reconocimiento institucional o la percepción de limitadas oportunidades de desarrollo; asimismo, la baja proporción de docentes con alto compromiso sugiere que las estrategias institucionales no logran fortalecer suficientemente el sentido de pertenencia ni la motivación intrínseca del personal; por tanto, resulta necesario promover un entorno organizacional más participativo y empático, donde los docentes se sientan valorados y motivados a comprometerse activamente con los objetivos institucionales y educativos.

Tabla 6

Correlación entre las Condiciones Físicas y/o Materiales (CFM) con el CO

			CFM	CO
Rho de Spearman	CFM	Coeficiente de correlación	1,000	,112
		Sig. (bilateral)		,259
		N	104	104
	CO	Coeficiente de correlación	,112	1,000
		Sig. (bilateral)	,259	
		N	104	104

En la Tabla 6 se evidenció una correlación positiva baja entre las Condiciones Físicas y/o Materiales (CFM) y el Compromiso Organizacional (CO), con un coeficiente de Spearman de 0.112 y un nivel de significancia bilateral de 0.259; esto indica que la relación entre sendas variables no fue estadísticamente significativa, lo que sugiere que las condiciones físicas y materiales del entorno laboral no influyen de manera directa en el grado de compromiso que los docentes mantienen con la institución; sin embargo, el valor positivo del coeficiente permite inferir una tendencia leve en la que mejores recursos y espacios de trabajo podrían favorecer un mayor involucramiento del personal; en este sentido, aunque la relación no alcanza significancia estadística, se evidencia la importancia de mejorar el entorno físico y los recursos pedagógicos, ya que estos factores pueden incidir indirectamente en el bienestar emocional, la

motivación y, por ende, en una disposición más favorable hacia el compromiso institucional.

Tabla 7

Correlación entre los Beneficios Laborales y Remunerativos (BLR) y el CO

		BLR	CO
Rho de Spearman	BLR	Coefficiente de correlación	,45
		Sig. (bilateral)	,647
		N	104
	CO	Coefficiente de correlación	,45
		Sig. (bilateral)	,647
		N	104

En la Tabla 7 se observó una correlación positiva baja entre los Beneficios Laborales y/o Remunerativos (BLR) y el CO, con un coeficiente de Spearman de 0.045 y un nivel de significancia bilateral de 0.647, lo que indica que la relación no fue estadísticamente significativa; esto sugiere que los beneficios económicos y laborales percibidos por los docentes no influyen de manera sustancial en su nivel de compromiso con la institución; sin embargo, el signo positivo del coeficiente refleja una ligera tendencia a que mejores condiciones remunerativas podrían asociarse con un mayor compromiso, aunque de forma mínima; desde una perspectiva psicológica, este resultado podría vincularse con la naturaleza multifactorial del compromiso, que no depende únicamente de recompensas materiales, sino también

de aspectos emocionales, motivacionales y del clima institucional; en este sentido, el hallazgo evidencia que la satisfacción económica, si bien es relevante, no garantiza un vínculo organizacional sólido, por lo que resulta necesario fortalecer factores intrínsecos como el reconocimiento, la participación y el sentido de pertenencia.

Tabla 8

Correlación entre las Relaciones Sociales (RS) y el CO

			RS	CO
Rho de Spearman	RS	Coeficiente de correlación	1,000	-,092
		Sig. (bilateral)		,350
		N	104	104
	CO	Coeficiente de correlación	-,092	1,000
		Sig. (bilateral)	,350	
		N	104	104

En la Tabla 8 se evidenció una correlación negativa muy baja entre las Relaciones Sociales (RS) y el Compromiso Organizacional (CO), con un coeficiente de Spearman de -0.092 y un nivel de significancia bilateral de 0.350; por lo tanto hay inexistencia de una relación estadísticamente significativa entre la calidad de las relaciones interpersonales y el nivel de compromiso de los docentes con la institución; sin embargo, el signo negativo del coeficiente sugiere que, en algunos casos, una mayor interacción social no necesariamente se traduce en un mayor compromiso, lo cual podría deberse a factores como conflictos interpersonales, comunicación

ineficaz o climas laborales tensos; desde una mirada psicológica, este resultado indica que el compromiso no depende únicamente de las relaciones entre colegas, sino también de la percepción de apoyo institucional, la equidad y la valoración profesional; por tanto, aunque las relaciones sociales sean un componente importante del bienestar laboral, su impacto en el compromiso organizacional puede verse limitado si no se acompaña de un entorno institucional cohesionado y de liderazgo positivo.

Tabla 9

Correlación entre las Políticas Administrativas (PA) y el CO

			PA	CO
Rho de Spearman	PA	Coeficiente de correlación	1,000	,057
		Sig. (bilateral)		,620
		N	104	104
	CO	Coeficiente de correlación	,052	1,000
		Sig. (bilateral)	,620	
		N	104	104

En la Tabla 9 se observó una correlación positiva muy baja entre las Políticas Administrativas (PA) y el Compromiso Organizacional (CO), con un coeficiente de Spearman de 0.057 y un nivel de significancia bilateral de 0.620; lo cual indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre la percepción de las políticas administrativas institucionales y el grado de compromiso de los docentes; este resultado sugiere que las normas, procedimientos o

decisiones administrativas no constituyen un factor determinante en la vinculación emocional o laboral de los trabajadores con la organización; sin embargo, el coeficiente positivo refleja una tendencia ligera a que una gestión administrativa más clara, participativa y coherente podría favorecer un compromiso más estable; desde una perspectiva psicológica, estos datos evidencian que el compromiso organizacional no depende únicamente de las políticas institucionales formales, sino también de cómo estas son comunicadas, aplicadas y percibidas por los empleados; por tanto, una política administrativa eficaz debe ir acompañada de una gestión humana empática y transparente que genere confianza y sentido de pertenencia.

Tabla 10

Correlación entre el Desarrollo Personal (DP) y el CO

			DP	CO
Rho de Spearman	DP	Coeficiente de correlación	1,000	-,014
		Sig. (bilateral)		,892
		N	104	104
	CO	Coeficiente de correlación	-,014	1,000
		Sig. (bilateral)	,892	
		N	104	104

En la Tabla 10 se evidenció una correlación negativa muy baja entre el Desarrollo Personal (DP) y el Compromiso Organizacional (CO), con un coeficiente de Spearman de -0.014 y un nivel de

significancia bilateral de 0.892, lo que indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables; esto significa que las oportunidades percibidas por los docentes para crecer, capacitarse o desarrollarse profesionalmente no se asocian de manera directa con su nivel de compromiso; el valor negativo, aunque mínimo, podría sugerir que el desarrollo personal podría no estar siendo gestionado o percibido de manera alineada con los objetivos organizacionales, generando una débil o nula conexión emocional con la institución; desde un enfoque psicológico, este resultado pone de manifiesto que el compromiso organizacional requiere más que solo brindar oportunidades de crecimiento, pues también demanda reconocimiento, apoyo motivacional y sentido de propósito, factores que fortalecen la identificación del trabajador con su entorno laboral; en este sentido, el hallazgo resalta la importancia de articular los programas de desarrollo con estrategias de motivación y participación que potencien tanto el bienestar individual como la lealtad institucional.

Tabla 11*Correlación entre el Desempeño de Tareas (DT) y el CO*

			DT	CO
Rho de Spearman	DT	Coefficiente de correlación	1,000	,145
		Sig. (bilateral)		,142
		N	104	104
	CO	Coefficiente de correlación	,145	1,000
		Sig. (bilateral)	,142	
		N	104	104

En la Tabla 11 se observó una correlación positiva débil entre el Desempeño de Tareas (DT) y el Compromiso Organizacional (CO), con un coeficiente de Spearman de 0.145 y un nivel de significancia bilateral de 0.142; esto indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre las variables; sin embargo, el valor positivo refleja una ligera tendencia a que un mejor desempeño en las tareas laborales podría estar asociado con un mayor grado de compromiso hacia la institución; desde una perspectiva psicológica, este resultado sugiere que, si bien el cumplimiento eficiente de las responsabilidades podría contribuir al sentido de pertenencia, este efecto no es suficiente por sí solo para consolidar un compromiso organizacional sólido; factores como el reconocimiento, la autonomía, la claridad de metas y la motivación intrínseca parecen tener un papel más relevante en fortalecer la conexión emocional y moral del trabajador con su entorno laboral; en este sentido, el hallazgo resalta

la necesidad de vincular el desempeño con estrategias de refuerzo positivo y valoración profesional, para que el cumplimiento de las tareas no solo se perciba como una obligación, sino como parte de un propósito compartido con la organización.

Tabla 12

Correlación entre la Relación con la Autoridad (RA) y el CO

			RA	CO
Rho de Spearman	RA	Coefficiente de correlación	1,000	,045
		Sig. (bilateral)		,653
		N	104	104
	CO	Coefficiente de correlación	,045	1,000
		Sig. (bilateral)	,653	
		N	104	104

En la Tabla 12 se identificó una correlación positiva muy débil entre la Relación con la Autoridad (RA) y el Compromiso Organizacional (CO), con un coeficiente de Spearman de 0.045 y un nivel de significancia bilateral de 0.653; lo cual indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables; pese a la ausencia de significancia, el valor positivo sugiere una leve tendencia a que una mejor relación con las figuras de autoridad podría asociarse con un mayor compromiso hacia la institución; desde un enfoque psicológico, este resultado refleja que la calidad del vínculo con los superiores, aunque relevante para el clima laboral, no parece tener un impacto directo en el compromiso organizacional dentro de

este grupo docente; no obstante, una comunicación deficiente, la falta de apoyo o el liderazgo autoritario podrían contribuir a disminuir la motivación y la identificación con la organización; de esta manera, aunque la correlación no fue significativa, el desarrollo de relaciones saludables con la autoridad sigue siendo un componente fundamental del bienestar organizacional.

Tabla 13

Correlación entre la Satisfacción Laboral (SL) con el Compromiso Organizacional (CO)

			CO	SL
Rho de Spearman	CO	Coeficiente de correlación	1,000	,143
		Sig. (bilateral)		,148
		N	104	104
	SL	Coeficiente de correlación	,143	1,000
		Sig. (bilateral)	,148	
		N	104	104

En la Tabla 13 se evidenció una correlación positiva débil entre la Satisfacción Laboral (SL) y el Compromiso Organizacional (CO), con un coeficiente de Spearman de 0.143 y un nivel de significancia bilateral de 0.148, lo cual indica que no existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables; pese a ello, el valor positivo refleja una ligera tendencia a que mayores niveles de satisfacción laboral podrían asociarse con un incremento en el compromiso hacia la organización; desde una mirada psicológica, este resultado sugiere que la satisfacción percibida en el entorno laboral ya sea por las condiciones de trabajo, el reconocimiento o las relaciones interpersonales puede influir en la disposición emocional y conductual del trabajador para identificarse con los objetivos institucionales, aunque en este caso esa influencia no fue determinante; por tanto, se puede inferir que el CO no depende

únicamente del grado de satisfacción laboral, sino que está mediado por otros factores como el sentido de pertenencia, el liderazgo, la cultura organizacional y las oportunidades de desarrollo personal; en este sentido, fortalecer estos elementos podría contribuir a que la satisfacción se traduzca en un compromiso más sólido y sostenido con la organización.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A partir del análisis de correlación de Spearman, se determinó la existencia de una relación positiva débil entre la Satisfacción Laboral (SL) y el Compromiso Organizacional (CO), con un valor de $\rho = 0.143$; sin embargo, el nivel de significancia obtenido ($p = 0.148$) indicó que no fue posible establecer una relación estadísticamente significativa entre ambas variables dentro de la muestra analizada; estos resultados coinciden con los hallazgos de Márquez et al. (2020), quienes también reportaron una correlación débil y no significativa ($r = -0.120$; $p = 0.406$) entre la SL y el CO en trabajadores del sector salud; del mismo modo, los resultados guardan relación parcial con los de Saldaña (2020), quien identificó una correlación negativa entre ambas variables; en consecuencia, se infiere que la SL, aunque influye en el bienestar del colaborador, no constituye por sí sola un factor predictivo suficiente del compromiso institucional.

En relación con el primer objetivo específico, se determinó que el 62.5 % de los docentes encuestados manifestó insatisfacción con su trabajo; mientras que el 37.5 % evidenció un nivel de satisfacción regular, lo que permite inferir que la mayoría de los participantes percibe condiciones laborales poco favorables o carentes de los incentivos necesarios para generar una satisfacción plena. En cuanto al segundo objetivo específico, se concluyó que el 80.8 % de los participantes presentó un compromiso regular, el 13.5 % un compromiso bajo y únicamente el 5.8 % mostró un compromiso alto; estos resultados reflejan que la mayoría de los docentes mantiene una vinculación moderada con la institución, posiblemente derivada de factores estructurales o del entorno organizacional.

Con respecto al tercer objetivo específico, orientado a determinar la correlación entre las Condiciones Físicas y/o Materiales (CFM) y el Compromiso Organizacional (CO), se obtuvo una correlación positiva baja ($\rho = 0.112$) con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.259$; lo cual indicó que no existió una

relación estadísticamente significativa entre ambas variables; aunque se observó una ligera tendencia a que mejores condiciones físicas y materiales se asocien con mayores niveles de compromiso, dicha relación podría atribuirse al azar; estos resultados difieren de los reportados por Tarazona (2021), quien evidenció una correlación fuerte entre la satisfacción laboral intrínseca y el compromiso organizacional, así como de Vizcaíno (2020), quien sostuvo que los factores higiénicos influían significativamente en la satisfacción y, a su vez, en el compromiso organizacional; no obstante, los hallazgos resultan congruentes con los de Márquez et al. (2020), quienes reportaron una correlación baja e insignificante entre ambas variables.

En cuanto al cuarto objetivo específico, referido a la relación entre los Beneficios Laborales y/o Remunerativos (BLR) y el Compromiso Organizacional (CO), se identificó una correlación positiva baja ($p = 0.045$) sin significancia estadística ($p = 0.647 > 0.05$); lo que indicó que no se pudo confirmar una relación significativa entre los beneficios laborales y el compromiso organizacional en la muestra analizada; estos resultados coinciden con los de Márquez et al. (2020) y Saldaña (2020), quienes concluyeron que la satisfacción vinculada a aspectos económicos no constituye un factor determinante del compromiso organizacional; sugiriendo que otros elementos, como la cultura institucional, el liderazgo o los valores personales, podrían ejercer una influencia mayor en el fortalecimiento del vínculo laboral.

Respecto al quinto objetivo específico, se obtuvo un coeficiente de Spearman de $p = -0.092$ con un nivel de significancia de $p = 0.350$; lo cual reflejó una correlación negativa muy baja y no significativa entre ambas variables; es decir, las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral no mostraron una asociación estadísticamente relevante con el compromiso organizacional; este hallazgo difiere de lo reportado por Vizcaíno (2020), quien encontró que las

interacciones entre colegas y superiores constituían factores clave para la SL y, en consecuencia, para el compromiso institucional.

En relación con el sexto objetivo específico, enfocado en analizar la dimensión Políticas Administrativas (PA) y su relación con el CO, se observó una correlación positiva pero no significativa ($\rho = 0.057$; $p = 0.620$); lo que indicó que las percepciones de los colaboradores sobre las políticas institucionales no mostraron una relación sustancial con su nivel de compromiso; resultados que coinciden con los obtenidos por Márquez et al. (2020); sugiriendo que no todas las dimensiones de la satisfacción influyen de manera directa sobre el compromiso, ya que pueden intervenir factores contextuales o personales que modulen dicha relación.

Con respecto al séptimo objetivo específico, dirigido a analizar la relación entre la dimensión Desarrollo Personal (DP) y el CO, se halló un coeficiente de Spearman de $\rho = -0.014$ con un valor de significancia bilateral de $p = 0.892$; lo que reflejó una correlación negativa muy débil y no significativa entre ambas variables; indicando que el desarrollo personal percibido por los trabajadores no guardó relación con su grado de compromiso organizacional; resultado que difiere de estudios como el de Pintado (2020), quien identificó una correlación positiva y significativa ($r = 0.353$) entre el desarrollo personal y el compromiso afectivo, así como de Tarazona (2021) y Buitrón (2020), quienes también reportaron vínculos relevantes entre estas dimensiones.

En cuanto al octavo objetivo específico, enfocado en la correlación entre la dimensión Desempeño de Tareas (DT) y el CO, se obtuvo un coeficiente de Spearman de $\rho = 0.145$ y un nivel de significancia de $p = 0.142$; lo que evidenció una correlación positiva débil sin significancia estadística; en contraste con los resultados de Graus (2023) y Pintado (2020), quienes hallaron relaciones significativas, particularmente entre el compromiso afectivo y el desempeño de

tareas; por lo que se infiere que el contexto, como la cultura, las condiciones de trabajo o la carga académica, pudieron incidir en los resultados de la presente investigación.

Finalmente, respecto al noveno objetivo específico, que analizó la relación entre la dimensión Relación con la Autoridad (RA) y el CO, se registró un coeficiente de Spearman de $\rho = 0.045$ con un nivel de significancia bilateral de $p = 0.653$; lo que mostró una correlación positiva muy débil y no significativa entre ambas variables; hallazgo que difiere de los resultados de Buitrón (2020) y Vizcaíno (2020), quienes evidenciaron asociaciones significativas entre la relación con la autoridad y el compromiso organizacional; aunque coincide con lo reportado por Márquez et al. (2020), quienes tampoco encontraron una relación estadísticamente significativa; permitiendo inferir que el vínculo entre la SL y el CO puede variar según el contexto institucional, el sector laboral y las condiciones sociolaborales en las que se desempeñan los trabajadores.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

A partir de los resultados obtenidos, se concluye que la relación entre la Satisfacción Laboral (SL) y el Compromiso Organizacional (CO) fue positiva, aunque débil ($p = 0.143$; $p = 0.148$); esto implica que, si bien existe una ligera tendencia a que mayores niveles de satisfacción laboral se asocien con un incremento del compromiso hacia la organización, dicha relación no alcanzó significancia estadística; en consecuencia, se infiere que el compromiso organizacional no depende exclusivamente del nivel de satisfacción laboral, sino que está influido por otros factores contextuales, motivacionales y organizacionales.

En relación con el primer y segundo objetivo específico, se determinó que más del 50 % de los participantes manifestó insatisfacción con su entorno laboral y las condiciones en las que desarrolla sus funciones; sin embargo, más del 80 % presentó un nivel de CO regular, lo cual sugiere que, pese a la percepción negativa sobre su satisfacción, los trabajadores mantienen una disposición moderada de permanencia y responsabilidad institucional; este resultado evidencia que el compromiso puede mantenerse incluso en escenarios donde la satisfacción no es alta, lo cual podría deberse a factores como la estabilidad laboral, la identificación parcial con los objetivos institucionales o el cumplimiento del deber profesional.

En cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que las Condiciones Físicas y/o Materiales (CFM) no mostraron una relación estadísticamente significativa con CO ($p = 0.112$; $p = 0.259$); esto indica que las características del entorno físico y los recursos materiales disponibles, aunque contribuyen al bienestar y la comodidad, no representan un factor determinante del compromiso; de este modo, se puede afirmar que la percepción de pertenencia o vínculo con la organización trasciende los aspectos tangibles del ambiente laboral.

Respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que los beneficios laborales y remunerativos (BLR) presentaron una correlación positiva baja y no significativa con el Compromiso Organizacional (CO) ($p = 0.045$; $p = 0.647$); en este sentido, los incentivos económicos o las compensaciones materiales no constituyeron factores decisivos para fortalecer el compromiso, lo cual sugiere que la adhesión emocional y la identificación con la organización dependen de factores intrínsecos más que de recompensas externas.

En relación con el quinto objetivo específico, la dimensión Relaciones Sociales (RS) mostró una correlación negativa débil y no significativa con el Compromiso Organizacional (CO) ($p = -0.092$; $p = 0.350$); esto evidencia que el nivel de interacción y satisfacción con los compañeros no influyó de manera relevante en el compromiso institucional; sin embargo, desde una perspectiva psicológica, se reconoce que las relaciones laborales saludables pueden actuar como factores de contención emocional, aunque no necesariamente predigan la lealtad o la identificación organizacional.

En cuanto al sexto objetivo específico, se concluye que las Políticas Administrativas (PA) tampoco mostraron una relación significativa con el CO ($p = 0.057$; $p = 0.620$); esto sugiere que las normas, reglamentos y lineamientos institucionales, aunque necesarios para la convivencia organizacional, no influyen de manera directa en el grado de compromiso, probablemente porque los trabajadores perciben estas políticas como elementos estructurales y no como fuentes de motivación o identificación emocional.

Con respecto al séptimo objetivo, podemos decir que el Desarrollo Personal (DP) percibido por los trabajadores no influyó significativamente en el Compromiso Organizacional (CO) ($p = -0.014$; $p = 0.892$); este resultado indica que las oportunidades de aprendizaje o crecimiento profesional no se tradujeron necesariamente en un mayor compromiso, lo que puede deberse a la

desvinculación entre el desarrollo individual y los objetivos institucionales; por tanto, se recomienda que las organizaciones fortalezcan los programas de desarrollo humano y profesional vinculándolos con los valores y metas de la institución.

En cuanto al octavo objetivo específico, se concluye que no existió una relación significativa entre el Desempeño de Tareas (DT) y el Compromiso Organizacional (CO) ($\rho = 0.145$; $p = 0.142$); esto sugiere que la eficacia en el cumplimiento de las tareas no garantiza un compromiso más elevado, ya que el desempeño puede obedecer a factores normativos, contractuales o de responsabilidad profesional más que a la identificación afectiva con la organización.

Finalmente, en relación con el noveno objetivo específico, se determinó que la Relación con la Autoridad (RA) no presentó una relación significativa con el Compromiso Organizacional (CO) ($\rho = 0.045$; $p = 0.653$); ello indica que la percepción de los trabajadores sobre su vínculo con los superiores no influyó de manera relevante en su nivel de compromiso; no obstante, desde una lectura psicológica, se reconoce que la calidad del liderazgo y la comunicación directa pueden actuar como variables mediadoras que, al fortalecerse, podrían mejorar la cohesión institucional y el sentido de pertenencia.

En síntesis, los resultados evidencian que ninguna de las dimensiones de la SL mostró una relación significativa con el CO, lo que permite inferir que este último se configura como un constructo multidimensional influido por diversos factores emocionales, organizacionales y sociales; por ello, se recomienda que las instituciones implementen políticas integrales orientadas a mejorar el bienestar subjetivo, el clima laboral y las oportunidades de participación, con el propósito de fomentar un compromiso organizacional más profundo, sostenido y significativo.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

A partir de los resultados obtenidos en la investigación, se plantea una serie de recomendaciones orientadas a fortalecer los factores organizacionales que, directa o indirectamente, podrían incidir en la mejora del compromiso de los trabajadores con la institución.

En primer lugar, se propone fortalecer las estrategias de motivación laboral, dado que, aunque los resultados no mostraron una relación significativa entre la Satisfacción Laboral (SL) y el Compromiso Organizacional (CO), la implementación de programas de reconocimiento, incentivos y bienestar podría fomentar la motivación intrínseca del personal; estas acciones contribuirían al fortalecimiento del vínculo afectivo y de la identificación con la organización, generando una percepción más positiva de su entorno laboral y de su rol dentro de la institución.

Asimismo, se recomienda revisar las políticas administrativas internas, considerando que la dimensión Políticas Administrativas (PA) presentó una correlación positiva aunque no significativa con el compromiso organizacional; en este sentido, se sugiere evaluar los procedimientos, reglamentos y mecanismos de comunicación institucional, garantizando que sean claros, participativos y orientados al desarrollo integral del colaborador, lo que permitiría incrementar la confianza, la transparencia y la percepción de justicia organizacional.

De igual modo, se aconseja mejorar las condiciones del entorno de trabajo, puesto que, aunque la correlación entre las Condiciones Físicas y/o Materiales (CFM) y el CO fue baja, la tendencia positiva observada indicó que un entorno laboral más adecuado podría incidir de manera indirecta en el nivel de compromiso; por ello, se sugiere implementar mejoras graduales en la infraestructura, el equipamiento y los recursos disponibles, con el objetivo de optimizar el desempeño, la comodidad y la satisfacción de los trabajadores.

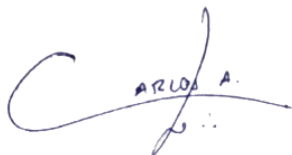
En relación con el crecimiento profesional, se propone promover el desarrollo personal y profesional del personal, ya que, si bien la dimensión Desarrollo Personal (DP) no mostró una relación significativa con el Compromiso Organizacional (CO), dicha ausencia podría explicarse por la limitada disponibilidad de oportunidades de formación; por tanto, se recomienda diseñar e implementar planes de capacitación continua, programas de fortalecimiento del liderazgo y espacios de aprendizaje colaborativo que impulsen el desarrollo integral del personal y refuercen su identificación con la institución.

Por otra parte, se considera fundamental fortalecer las relaciones interpersonales y el clima laboral, dado que, aunque la dimensión Relaciones Sociales (RS) no evidenció una correlación significativa con el CO, el fortalecimiento del clima de convivencia puede favorecer la cooperación y el sentido de pertenencia; en consecuencia, se sugiere promover actividades de integración, dinámicas de trabajo colaborativo y estrategias de comunicación asertiva que fomenten la cohesión institucional y el bienestar socioemocional del personal.

Del mismo modo, se recomienda revisar los mecanismos de compensación y beneficios, pues la correlación entre los Beneficios Laborales y Remunerativos (BLR) y el CO fue baja y no significativa; en este sentido, los incentivos económicos deben equilibrarse con factores emocionales, tales como el reconocimiento, la confianza y la valoración del desempeño, de modo que se promueva una motivación más sólida, duradera y vinculada con los valores institucionales.

Finalmente, se sugiere fortalecer la relación entre los trabajadores y las autoridades, dado que la dimensión Relación con la Autoridad (RA) presentó una correlación positiva muy débil con el Compromiso Organizacional (CO); por

ello, se recomienda reforzar los canales de comunicación vertical, capacitar a los líderes en estilos de liderazgo participativo y promover espacios de retroalimentación constructiva; estas acciones podrían contribuir al fortalecimiento de la confianza, la cooperación y el sentido de pertenencia, favoreciendo así el desarrollo de un compromiso organizacional más sólido y sostenible en el tiempo.



López Guerrero Carlos Alonso
Investigador
N° de celular: 942321061
clopezg@unprg.edu.pe



Negrete Vallejos Melisa Paola
Investigador
N° de celular: 977987760
mnegrete@unprg.edu.pe



MG. CLAUDIA DORA VALLEJOS VALDIVIA
DNI: 16709971
ASESOR

REFERENCIAS

- Andrada, P., y Mateus, J. (2022). Percepciones del impacto de la pandemia en las prácticas docentes de Chile y Perú. *Apuntes* 49(92), 5-32.
<https://dx.doi.org/10.21678/apuntes.92.1550>
- Atencio Bravo, E. A., Otero Peña, O. y Peñata Avila, J. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. In *crescendo* 11(1), 27-50. 10.21895/incres.2020.v11n1.03
- Arévalo Vásquez, F. G. y Bardales Mori, A. (2020). Teorías conceptuales de satisfacción laboral. [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana Unión].
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4039/Frank_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Barbosa Bonola, V. y Ávila Carreto, A. (2022). El trabajo docente ante el Covid-19: un acercamiento desde la precariedad laboral del profesor de asignatura. *Revista de Investigación Educativa de la Riedich*, 13 (1), 1-13.
<https://www.redalyc.org/journal/5216/521670731004/521670731004.pdf>
- Bobor Alava, G. C. y Tello Angulo, S. C. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos del departamento de San Martín. [Tesis de Pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/10698>
- Buitrón Cortez, K. M. (2020). Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral, en un grupo de docentes de una universidad del Sector Educativo de Lima. [Tesis de Maestría, Universidad San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/6962>

- Caballero Rodríguez, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 6 (1-2), 1-10.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56751267012>
- Camacho Sáenz, N. M. (2022). Satisfacción laboral de los trabajadores de un centro spa, Lima – 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://hdl.handle.net/11537/33912>
- Celis De Soto, F. (2006). La gestión de recursos humanos en las organizaciones de servicio. *Revista de Educación Laurus*, 12(1), 10-27.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76109902.pdf>
- Cervantes Holguín, E. y Gutierrez Sandoval, P. R. (2020). El profesorado como agente de cambio educativo: entre la docencia y la investigación. *Educación y Ciudad* 38(1), 59-72.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673501>
- Chipana Durand, L. F. y Saldaña Ramírez, D. P. (2023). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la empresa Nibalme S.A.C., Distrito de Lurigancho Chosica, Lima 2022. [Tesis de Pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola].
<https://hdl.handle.net/20.500.14005/13320>
- Colbert, V. (2018). El rol del docente como Agente de Cambio. *Ruta Maestra* 24(6), 26-28. <https://rutamaestra.santillana.com.co/ruta-maestra-edicion-24/>
- De La Torre Cuz, T., Luis Risco, I., Escolar Llamazares, C., Palmero Cámara, C., y Jiménez Eguizabal, A. (2016). La figura del profesor como agente de cambio en la configuración de la competencia emprendedora. *Revista*

Internacional de Formación del Profesorado, 86(30), 131-144.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5670201>

Estrada Araoz, E. G. y Gallegos Ramos, N. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes de la Amazonía Peruana. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade Estadual do Ceará* 6(1), 1-18. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>

Graus Barboza, A. A. (2023). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas del nivel inicial en la zona urbana de Lambayeque. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107330>

Guerrero Maldonado, P. A. (2019). Compromiso Organizacional basado en el Modelo de Meyer y Allen en los colaboradores de un banco Chiclayano, 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/1635>

Huaita Acha, D. M. y Luza Castillo, F. F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Innova Research Journal* 3(8). 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

Inga Barboza, G. M. y Segura Muñoz, E.C. (2019). Satisfacción Laboral y Compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas Secundarias Mater Admirabilis y Nicolás La Torre del Distrito de José Leonardo Ortiz, 2019. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].

Jaik Dipp, A., Tena Flores, J. A., Villanueva Guterrez, R. (2010) Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los docentes de Posgrado. *Revista*

Electrónica Diálogos Educativos, 19(10), 119-130.
http://www.umce.cl/~dialogos/n19_2010/jaik.swf

Ludeña Vásquez, D. y Díaz Horna, I. A. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en el colegio 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.
<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5752>

Márquez Hernández, Y., Espinoza Sandoval, J.C. y García Alonso, I. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores administrativos del sector salud. *Investigación Científica* 14(2), 288-291.
<https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/article/view/991>

Martínez Garrido, C., Krichesky, G., y García Barrera, A. (2010). El orientador escolar como agente interno de cambio. *Revista Iberoamericana de Educación*, 54, 107-122.
<https://udimundus.udima.es/handle/20.500.12226/428>

Montenegro S., J. (2023). Satisfacción laboral y engagement en docentes de instituciones educativas estatales de la provincia de Chiclayo. *Acta psicológica peruana*, 6(1), 80-94. <https://doi.org/10.56891/acpp.v6i1.340>

Montoya Santos, E. M. (2014). Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center. [Tesis de pregrado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].
<http://hdl.handle.net/10757/581494>

Palma, S. (2001). Factores para evaluar la satisfacción laboral. *Revista debates y sociedad*, 5-9.

Palma, S. (2006). Escala SL-SPC. Lima: Editorial Cartolan.

- Páramo, D., Flores Hernández, C., Díaz De León, L. V. (2016). Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico. *Ciencia y Trabajo*, 18 (57), 173-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>
- Pino Villareal, S. (2021). Gestión de recursos humanos, cultura organizacional en el clima laboral del personal de los colegios especiales UGEL 06, Lima – 2020. [Tesis de Posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60435>
- Pintado Damián, M. P. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables – FACEAC, UNPRG, Lambayeque, 2017-2018. [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/6834>
- Rincón Castillo, A. G. (2023). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de institutos superiores pedagógicos. *Fronteras en Ciencias de la Educación* 2(1). 30-41. <https://doi.org/10.58283/fce.v2i1.123>
- Rodriguez Velázquez, F. J. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del Cobach en el Estado de San Luis Potosí – México. *Novum, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*,
- Rodríguez Leudo, A. L. y Vicente Raga, R. (2021). Sobre la relación entre felicidad, satisfacción laboral y compromiso organizacional docente en una institución educativa de Medellín. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* 17(2), 117-142. <https://doi.org/10.17151/rlee.2021.17.2.7>
- Saenz Asprea, S. L. (2021). Estudio del compromiso organizacional en los trabajadores de una Fundación en Chile. [Tesis de Maestría, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/182580>

- Salazar Marmolejo, L. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Colección Académica de Ciencias Estratégicas* 6(1), Enero – Junio. https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3nlaboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saldaña Sánchez, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín, durante el periodo de Emergencia Sanitaria, 2020. [Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión]. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/3798>
- Saravia Carbajal, J. J. y Grandez Pastor, L. P. (2021). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles, 2019. *Instituto de Gobierno y de Gestión Pública* 9(1), 10-22. <https://doi.org/10.24265/iggp.2022.v9n1.03>
- Tarazona Daza, J. M. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores Centro de Salud San Jerónimo, Cusco 2020. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/59551>
- Treviño Reyes, R. y López Pérez, J. F. (2021). Factores Críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica* 33(2), 259-268. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Valdiviezo Zapata, K. E. (2016). Propiedades Psicométricas de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma en docentes de una Universidad Privada de Piura, 2016. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/10077>

- Vallejo Calle, O. E. (2010). *Satisfacción laboral: utopía o realidad*. Corporación Universitaria de la Costa CUC.
- Vasquez Mejia, C. (2022). El constitucionalismo y los derechos laborales de los docentes peruanos en la educación básica . *Revista Latinoamericana Ogmios*, 2(4), 116–134. <https://doi.org/10.53595/rlo.v2.i4.028>
- Vizcaíno Cruz, I. S. (2020). Análisis de la Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario. [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <http://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>

ANEXOS

Anexo N° 01

Consentimiento Informado para el Participante de la Investigación

Yo, _____, acepto voluntariamente participar en el estudio titulado RELACIÓN ENTRE EL SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES DE UN COLEGIO NACIONAL DE LAMBAYEQUE, 2024.

El tesista se compromete a guardar confidencialidad de la información, la misma que se mantendrá de forma anónima. Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación de las personas que participan en este estudio. Los archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

He sido informado del contenido de este proyecto y que la contribución de mi persona ayudará con la investigación antes mencionada.

Participante
Nombre:
DNI:

Tesista
Nombre:
DNI:

Anexo 02

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-SPC

Autor(a): Sonia Palma Carrillo

Marque con un aspa las siguientes características que se ajusten a su persona y complete los datos que se Pide:

Edad: _____

Género: M () F ()

Estado Civil: Soltero () Casado () Viudo () Divorciado () Conviviente ()

Situación Laboral: Nombrado () Contratado () Tiempo de labor en la institución: _____

Estimado trabajador, con la finalidad de conocer cuál es su opinión acerca de su ambiente laboral. A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista. Recuerde la escala totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones.

Total Acuerdo: TA Acuerdo: A Indeciso: I
En Desacuerdo: D Total Desacuerdo: TD

	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo con relación a la labor que realizo.					
3. El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6. Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
7. me siento mal con lo que hago.					
8. Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
9. Me agradan trabajar con mis compañeros.					
10. Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					

11. Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12. Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13. El ambiente donde trabajo es confortable					
14. Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16. Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17. Me disgusta mi horario.					
18. Disfruto cada labor que realizo en mi trabajo.					
19. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22. Felizmente mi trabajo me permite cumplir mis expectativas económicas.					
23. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24. La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25. Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26. Mi trabajo me aburre.					
27. La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28. En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29. Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30. Me gusta el trabajo que realizo.					
31. No me siento a gusto con mi (s) jefe (s).					
32. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33. No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas diarias.					
34. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
35. Me siento complacido con la actividad que realizo.					
36. Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Anexo N° 3

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Autor: Meyer y Allen

Instrucciones:

A continuación, se ofrece una serie de afirmaciones que representan los sentimientos que las personas podrían tener acerca de institución educativa para la que trabajan. Por favor indique el grado De Acuerdo o Desacuerdo con cada afirmación que aparece en la parte superior del cuestionario. Marque con un ASPA (X) su número de elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado. No existen respuestas correctas o incorrectas. Por favor sea sincero. La escala de siete puntos es la siguiente:

Afirmaciones	Puntaje
Totalmente de acuerdo (TA)	7
De acuerdo (DA)	6
Levemente de acuerdo (LA)	5
Ni de acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ND)	4
Levemente en desacuerdo (LD)	3
En Desacuerdo (ED)	2
Totalmente en Desacuerdo (TED)	1

	TED	ED	LD	NA/ND	LA	DA	TDA
Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi carrera en esta institución educativa.							
En realidad siento como si los problemas de esta institución educativa fueran los míos.							
No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta institución educativa							
No me siento emocionalmente ligado a esta institución educativa.							
No me siento como “para de la familia” en esta institución educativa.							
Esta institución educativa tiene un gran significado personal para mí.							

Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.							
Sería muy difícil para mí dejar mi institución educativa ahora, incluso si deseara hacerlo.							
Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la institución educativa en la que trabajo ahora.							
Siento que tengo muy pocas opciones si considerara dejar esta institución educativa.							
Si no hubiera invertido tanto de mí en esta institución educativa, yo podría considerar trabajar en otro lugar.							
Una de las consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, sería la escasez de otras alternativas disponibles.							
No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual.							
Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar esta institución educativa ahora no sería lo correcto.							
Me sentiría culpable si dejo mi institución educativa ahora.							
La institución educativa donde trabajo merece mi lealtad.							
No dejaría mi institución educativa ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.							
Siento que le debo mucho a esta institución educativa.							

ANEXO N° 04
FICHAS TÉCNICAS

FICHA TÉCNICA: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC

1. DATOS GENERALES

Nombre: Escala de satisfacción laboral SL-SPC (1999)

Autora: Sonia Palma Carrillo

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Edades de aplicación: de 18 a más

Número de ítems: 36

Tiempo de aplicación: 20 minutos

Ámbito de aplicación: Mujeres y varones mayores de 18 años.

11. NORMAS DE CORRECCIÓN

El puntaje de las puntuaciones en las respuestas a cada ítems:

TD (Total desacuerdo:1)

D (Desacuerdo:2)

I (Indeciso:3)

A (Acuerdo:4)

TA (Total acuerdo:5)

Dimensiones e indicadores

Condiciones físicas y/o materiales: 1, 13, 21, 28, 32.

Beneficios Laborales y/o remunerativos: 2,7,14, 22.

Políticas Administrativas: 8, 15, 17, 23, 33.

Relaciones Sociales: 3,9,16,24.

Desarrollo personal: 4,10,18,25,29,34.

Desarrollo de tareas: 5, 11, 19, 26, 30, 35.

Relación con la autoridad: 6, 12, 20, 27, 31, 36.

Condiciones físicas y/o materiales: puntaje mínimo 5, máximo 25.

Beneficios Laborales y/o remunerativos: puntaje mínimo 4, máximo 20

Políticas administrativas: puntaje mínimo 5, máximo 25.

Relaciones sociales: puntaje mínimo 4, máximo 20.

Desarrollo personal: 4 puntaje mínimo 6, máximo 30.

Desarrollo de tareas: puntaje mínimo 6, máximo 30.

Relación con la autoridad: puntaje mínimo 6, máximo 30.

Satisfacción laboral: puntaje mínimo 6, máximo 30.

III. CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS DE LA ESCALA DE SATISFACCION LABORAL. SL.SPC

	Variable	Condiciones Físicas y/o materiales – Beneficios Laborales y/o remunerativos	Hábitos Alimenticios – Relaciones Sociales	Desarrollo personal – Desarrollo de Tareas – Relación con la autoridad – Satisfacción Laboral
Insatisfacción	[36.0 – 84.0]	[5.0 – 12.0]	[4.0 – 9.0]	[6.0 – 14. 0]
Regular	[85.0 – 132.0]	[13.0 – 18.0]	[10.0 – 15.0]	[15. 0 – 22.0]
Satisfacción	[133.0 – 180.0]	[19.0 – 25.0]	[16.0 – 20.0]	[23.0 – 30.0]

IV. CONFIABILIDAD

La confiabilidad obtenida es de 0.815, cuyo valor indica que el instrumento es confiable.

FICHA TECNICA: Escala de Compromiso Organizacional

1. DATOS GENERALES

Nombre: Compromiso Organizacional Meyer y Allen (1991)

Autor: Meyer y Allen

Forma de aplicación: Individual o colectiva

Edades de aplicación: de 18 a más

Número de ítems: 18

Tiempo de aplicación: 15 minutos

Ámbito de aplicación: Mujeres y varones mayores de 18 años.

II. NORMAS DE CORRECCIÓN

El puntaje de las puntuaciones alcanzadas en las respuestas cada ítem:

Totalmente de Acuerdo (TDA): 7

De Acuerdo (DA): 6

Levemente de Acuerdo (LA): 5

Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo (NA/ ND): 4

Levemente en Desacuerdo (LD): 3

En Desacuerdo (ED): 2

Totalmente en Desacuerdo (ED): 1

Dimensiones e indicadores

Compromiso afectivo: 1, 2, 3, 4, 5, 6

Compromiso de continuidad: 7, 8, 9, 10, 11, 12

Componente normativo: 14, 15, 16, 17, 18

Compromiso afectivo: puntaje mínimo 6, máximo 42

Compromiso de continuidad: puntaje mínimo 6, máximo 42

III. CATEGORÍAS DIAGNÓSTICAS DE LA ESCALA COMPROMISO ORGANIZACIONAL

	Variable	Compromiso Afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso Normativo
Bajo compromiso	[18.0 – 54.0]	[6.0 – 18.0]	[6.0 – 18.0]	[6.0 – 18.0]
Regular	[55.0 – 90.0]	[19.0 – 30.0]	[19.0 – 30.0]	[19.0 – 30.0]
Alto compromiso	[91.0 – 126.0]	[31.0 – 42.0]	[31.0 – 42.0]	[31.0 – 42.0]

IV. CONFIABILIDAD

La confiabilidad obtenida es de 0,806, cuyo valor indica que el instrumento es confiable.