

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024

Tesis presentada por la Bachiller:
Fernandez Alanoca, Maria Luisa

Para optar el Grado Académico de:
Maestra en Ciencias: Educación
con mención en Gestión y
Administración Educativa

Asesor:
Dr. Callacondo Velarde, Juan Carlos

Arequipa - Perú
2026

INFORME DE SIMILITUD N° 1378-2026 FCE/SISGRAD

A :

Dr. Paul Karel Huanca Zuñiga
Director(a) de Escuela de Posgrado

De :

Dra. Fabiola Mary Talavera Mendoza
Director(a) de Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

Asunto : Informe de Similitud

Expediente : E-0010629

Fecha : Arequipa, 25 de Agosto del 2026

Mediante el presente cumplo con informar que:

MARIA LUISA FERNANDEZ ALANOCA

Ha presentado su proyecto, según el siguiente detalle, a fin de optar el grado académico de:

Denominación	
MAESTRA EN CIENCIAS: EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA	

Título de la investigación	
Tesis	Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024

De la revisión del referido proyecto, haciendo uso del mecanismo de verificación de originalidad institucional **TURNITIN**; se concluye que cuenta con el siguiente porcentaje de similitud:

10%

Lo que hago de su conocimiento a efecto de proceder con el trámite respectivo.

Siendo todo cuanto tengo que informar, me suscribo de usted.

 DRA. FABIOLA MARY TALAVERA MENDOZA DIRECTORA UNIDAD DE POSGRADO - FCE
Dra. Fabiola Mary Talavera Mendoza Firma - Director(a) de Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación

DEDICATORIA

Mi familia es el centro de mi vida y por ello dedico esta tesis a ellos. Son mi mayor apoyo y me ayudan a alcanzar mis metas con su paciencia y su amor.

AGRADECIMIENTO

Estoy agradecida a Dios por ser mi guía y por concederme siempre sus bendiciones. A mis maestros de los diferentes niveles educativos que me han permitido desarrollarme profesionalmente. También a mis padres que me impulsaron a ser profesional.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública de Arequipa durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel aplicado, con diseño no experimental y tipo transversal correlacional. La población estuvo conformada por 52 docentes de los niveles de educación primaria y secundaria de la Institución Educativa Pública N.º 41008 «Manuel Muñoz Nájara», a quienes se aplicaron cuestionarios validados para medir las variables de estudio. Los datos fueron procesados mediante el software IBM SPSS Statistics y analizados utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación positiva de intensidad baja y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0,336$; $p = 0,015$). Se concluye que existe una relación significativa entre ambas variables, lo que indica que mayores niveles de compromiso organizacional tienden a asociarse con mayores niveles de satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa.

Palabras clave: compromiso organizacional, satisfacción laboral, docentes, institución educativa pública, correlación.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the relationship between organizational commitment and job satisfaction among teachers at a public educational institution in Arequipa during the year 2024. The research followed a quantitative approach, with an applied level, a non-experimental design, and a cross-sectional correlational type of study. The population consisted of 52 primary and secondary school teachers from Public Educational Institution No. 41008 "Manuel Muñoz Nájjar." Data were collected using validated questionnaires designed to measure the study variables. The information was processed using IBM SPSS Statistics software and analyzed through Spearman's rank-order correlation coefficient (Spearman's rho). The results revealed a low positive and statistically significant correlation between organizational commitment and job satisfaction ($r_s = 0.336$; $p = 0.015$). It is concluded that a significant relationship exists between the two variables, indicating that higher levels of organizational commitment tend to be associated with higher levels of job satisfaction among teachers in the educational institution.

Keywords: organizational commitment, job satisfaction, teachers, public educational institution, correlation.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I	70
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	70
1.1. Planteamiento del problema	70
1.2. Formulación del Problema	72
1.3. Objetivo de la Investigación	72
1.4. Justificación.....	73
1.5. Evaluación de las deficiencias en el conocimiento del problema	76
1.6. Hipótesis	77
CAPÍTULO II	78
MARCO TEÓRICO.....	78
2.1. Antecedentes investigativos.....	78
2.2. Bases Teóricas.....	85
2.2.1. <i>Compromiso organizacional</i>	85
2.2.2 <i>Satisfacción Laboral</i>	90
2.3. Marco contextual	92
2.4. Marco normativo.....	93
CAPÍTULO III	95

MÉTODOS Y MATERIALES	95
3.1. Enfoque.....	95
3.2. Nivel de investigación.....	95
3.3. Diseño de investigación	96
3.4. Tipo de investigación:.....	96
3.5. <i>Operacionalización de variables</i>	97
3.6. <i>Población de estudio</i>	98
3.7. <i>Procedimientos y recolección de datos.</i>	99
3.8. <i>Técnicas e instrumentos</i>	100
3.8.1 <i>Técnicas</i>	100
3.8.2. <i>Instrumentos</i>	100
3.8.3. <i>Validez del instrumento</i>	100
3.8.4. <i>Confiabilidad del instrumento</i>	100
3.9. <i>Análisis e interpretación de la información</i>	101
3.10. <i>Consideraciones éticas</i>	101
CAPÍTULO IV	103
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	103
4.1. Resultados	103
4.3. <i>Prueba de hipótesis</i>	116
4.3.1. <i>Prueba de hipótesis general</i>	117
4.3.2. <i>Prueba de la primera hipótesis específica</i>	119
4.3.3. <i>Prueba de la segunda hipótesis específica</i>	121
4.4. Discusión de los resultados	125
CONCLUSIONES.....	131
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	133
ANEXOS	137

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	98
Tabla 2 Prueba de normalidad de datos	116
Tabla 3 Contrastación de la hipótesis general.	118
Tabla 4 Contrastación de la primera hipótesis específica.....	120
Tabla 5 Contrastación de la segunda hipótesis específica.	122
Tabla 6 Contrastación de la tercera hipótesis específica.	124

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de compromiso organizacional.....	104
Figura 2. Nivel de Compromiso afectivo.	104
Figura 3. Nivel de Compromiso de continuidad.....	106
Figura 4. Nivel de Compromiso normativo.....	107
Figura 5. Nivel de satisfacción laboral	49
Figura 6. Nivel de Condiciones físicas y/o materiales	109
Figura 7. Nivel de beneficios laborales y/o remunerativos.	110
Figura 8. Nivel de Políticas administrativas.....	110
Figura 9. Nivel de Relaciones sociales	112
Figura 10. Nivel de desarrollo personal	57
Figura 11 Nivel de desempeño de tareas	59
Figura 12. Nivel de relación con la autoridad	115

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral constituyen variables de gran relevancia para la gestión del talento humano, especialmente en las instituciones educativas, donde el desempeño de los docentes resulta fundamental para el logro de los objetivos institucionales y la calidad del servicio educativo. El compromiso organizacional refleja el grado de identificación, pertenencia y permanencia de los trabajadores con la organización, mientras que la satisfacción laboral representa el nivel de bienestar y conformidad que experimentan respecto a las condiciones en las que desarrollan sus funciones. Ambos constructos han sido ampliamente estudiados por su influencia en el comportamiento organizacional y en el fortalecimiento de las instituciones.

En el ámbito de la educación pública, las exigencias derivadas de los cambios sociales, tecnológicos y normativos demandan docentes comprometidos con la misión institucional y satisfechos con su labor profesional. En este contexto, conocer la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral permite comprender mejor la dinámica del trabajo docente y generar información que contribuya al fortalecimiento de la gestión institucional y al bienestar del personal.

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública de Arequipa durante el año 2024. Para ello, se planteó la hipótesis de que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, considerando que un mayor compromiso organizacional se encuentra asociado con mayores niveles de satisfacción laboral.

Metodológicamente, la investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de nivel aplicado, con diseño no experimental y de tipo transversal correlacional. La

población estuvo conformada por 52 docentes de los niveles de educación primaria y secundaria, a quienes se aplicaron cuestionarios validados y confiables para medir las variables de estudio. Los datos fueron procesados mediante el software IBM SPSS Statistics y analizados utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando un nivel de significancia de 0,05.

Los resultados evidenciaron una correlación positiva de intensidad baja y estadísticamente significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral ($r_s = 0,336$; $p = 0,015$), lo que permitió aceptar la hipótesis de investigación. Estos hallazgos indican que, a medida que aumenta el compromiso organizacional de los docentes, también tienden a incrementarse sus niveles de satisfacción laboral, aunque la intensidad de esta relación es baja. En consecuencia, los resultados constituyen un aporte para la gestión educativa, al proporcionar evidencia que puede orientar el diseño de estrategias dirigidas a fortalecer el compromiso institucional y favorecer el bienestar laboral del personal docente.

La tesis se estructura en cinco capítulos. El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, las hipótesis y la operacionalización de las variables. El Capítulo II desarrolla el marco teórico, integrado por los antecedentes investigativos, las bases teóricas, el marco contextual y el marco normativo que sustentan la investigación. El Capítulo III expone los métodos y materiales, describiendo el enfoque, nivel, diseño y tipo de investigación, así como la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, el procedimiento, el análisis de la información y las consideraciones éticas. El Capítulo IV presenta los resultados, la discusión y las conclusiones derivadas del estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

En los últimos años, el compromiso organizacional y la satisfacción laboral han adquirido mayor importancia dentro de las instituciones educativas, debido a que ambos aspectos influyen en la manera en que los docentes desarrollan su trabajo y participan en el logro de los objetivos institucionales. Cuando los profesores se sienten identificados con la institución donde laboran y perciben condiciones favorables para el desempeño de sus funciones, es más probable que mantengan una actitud positiva hacia su trabajo y contribuyan al fortalecimiento de la comunidad educativa.

A nivel internacional, diversos estudios han demostrado que existe una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Sin embargo, también evidencian que esta relación puede variar de acuerdo con las características de cada

organización, el estilo de liderazgo, el clima laboral, las condiciones de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional. Por ello, resulta necesario continuar investigando estas variables en distintos contextos, especialmente en el ámbito educativo, donde el recurso humano representa el principal factor para alcanzar una educación de calidad.

En el Perú, las instituciones educativas públicas enfrentan desafíos relacionados con la gestión del talento humano. Los cambios permanentes en las políticas educativas, las responsabilidades propias de la labor docente y las exigencias administrativas pueden influir en la percepción que los docentes tienen sobre su trabajo y sobre la institución a la que pertenecen. En este escenario, fortalecer el compromiso organizacional y promover la satisfacción laboral se convierten en aspectos relevantes para favorecer un ambiente de trabajo adecuado y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

La Institución Educativa Pública N.º 41008 «Manuel Muñoz Nájar», ubicada en la ciudad de Arequipa, no es ajena a esta realidad. Como en muchas instituciones públicas, el personal docente afronta responsabilidades académicas y administrativas que demandan un alto nivel de compromiso con la institución. Al mismo tiempo, factores como las relaciones interpersonales, el reconocimiento al desempeño, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional pueden influir en la satisfacción que experimentan los docentes respecto a su trabajo. Comprender cómo se relacionan estas variables resulta importante para generar información que contribuya a fortalecer la gestión institucional.

Aunque existen investigaciones nacionales e internacionales sobre compromiso organizacional y satisfacción laboral, todavía son escasos los estudios desarrollados en instituciones educativas públicas de la región Arequipa, particularmente en el contexto

de la educación básica regular. Esta situación evidencia la necesidad de generar evidencia científica que permita comprender el comportamiento de ambas variables en este contexto específico y aportar información útil para la toma de decisiones institucionales.

En ese sentido, la presente investigación se planteó la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública de Arequipa durante el año 2024?

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión de compromiso normativo y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión de compromiso de continuidad y la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024.
- Establecer la relación entre la dimensión de compromiso normativo y la satisfacción laboral en los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024.

1.4. Justificación

1.4.1 Conveniencia

La presente investigación resulta conveniente porque permitirá comprender la relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una institución pública de educación secundaria de Arequipa. El conocimiento de esta relación permitirá identificar fortalezas y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano, favoreciendo la formulación de estrategias que contribuyan al fortalecimiento del compromiso organizacional y a mayores niveles de satisfacción laboral de los docentes. Asimismo, el estudio aportará evidencia científica sobre estas variables en el contexto de la educación pública

peruana, donde aún son limitadas las investigaciones que analizan ambas variables de manera conjunta.

De acuerdo con Meyer y Allen (1997), el compromiso organizacional constituye un factor determinante en la permanencia, motivación e identificación de los trabajadores con la organización.

1.4.2. Relevancia Social

En el aspecto social, debido a que los docentes tienen la imperiosa necesidad de desarrollar competencias profesionales, que implican aspectos para trabajar en equipo para coadyuvar al logro de los objetivos estratégicos, así como el trabajo cooperativo con adecuadas capacidades para adaptarse al cambio con proactividad, siendo fundamental conocer y dar aportes a optimizar la satisfacción laboral de los docentes, debido a que podría determinar una mayor productividad en términos de mejorar el servicio educativo en beneficio de la sociedad.

1.4.3. Implicancias prácticas

Desde una perspectiva práctica, los resultados de la investigación proporcionarán información útil para la toma de decisiones por parte de los directivos de la institución educativa. La evidencia obtenida permitirá diseñar estrategias orientadas a fortalecer el compromiso organizacional mediante acciones de reconocimiento, capacitación, liderazgo participativo y mejora del clima institucional, contribuyendo al incremento de la satisfacción laboral de los docentes.

Además, los hallazgos podrán servir como referente para otras instituciones educativas públicas que enfrenten problemáticas similares relacionadas con la gestión del talento humano, facilitando la implementación de acciones orientadas a mejorar la productividad y la calidad del servicio educativo.

1.4.4. Utilidad Metodológica

La investigación presenta utilidad metodológica porque empleará un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de tipo correlacional y utilizará instrumentos válidos y confiables para medir las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral. La aplicación rigurosa del proceso metodológico permitirá obtener resultados objetivos y verificables acerca de la relación entre ambas variables.

Asimismo, el procedimiento metodológico podrá servir como antecedente para futuras investigaciones desarrolladas en instituciones educativas de características similares, contribuyendo al fortalecimiento de la producción científica en el ámbito de la gestión educativa. Hernández-Sampieri y Mendoza (2023) señalan que los estudios correlacionales permiten establecer el grado de asociación entre variables y constituyen una base importante para investigaciones posteriores.

1.4.5. Viabilidad y factibilidad

La investigación es viable y factible debido a que se cuenta con la autorización de la institución educativa para desarrollar el estudio, así como con el acceso a la población de docentes que participará en la investigación. Del mismo modo, la investigadora dispone de los recursos humanos, tecnológicos, materiales y económicos necesarios para ejecutar cada una de las etapas del proceso investigativo.

Asimismo, el cronograma de trabajo contempla un tiempo suficiente para la aplicación de los instrumentos, el procesamiento estadístico de la información y la elaboración del informe final, garantizando el cumplimiento de los objetivos

planteados. Según Ñaupas et al. (2020), la factibilidad de una investigación depende de la disponibilidad de recursos, del acceso a la población de estudio y de la adecuada planificación de las actividades investigativas, condiciones que se cumplen en el presente estudio.

1.5. Evaluación de las deficiencias en el conocimiento del problema

En el ámbito del estudio de las variables «compromiso organizacional» y «satisfacción laboral», se aborda la delimitación conceptual en el contexto laboral de los docentes.

El trabajo que se viene desarrollando podría enfrentarse a una limitación relacionada con cuán sinceras sean realmente las respuestas de los docentes. Es decir, algunos podrían sentirse presionados (de forma consciente o no) a responder de manera positiva cuando se les pregunta por su nivel de compromiso con la institución o su satisfacción laboral. En ese sentido, esto podría generar un sesgo y pintar una realidad un poco más optimista de lo que realmente sucede.

Por otro lado, también hay que considerar que no todos los docentes viven las mismas condiciones dentro de la institución; cada uno tiene su propio rol, distintas responsabilidades, incluso ambientes laborales muy diferentes, y eso influye bastante en cómo experimentan su trabajo. De esta forma, captar toda esa diversidad no siempre es tan sencillo para la investigación. En ese marco, tener presentes estas posibles limitaciones desde el inicio permite ajustar mejor el diseño metodológico y ser más cuidadosos al momento de interpretar y comunicar los resultados.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024.

1.6.2. Hipótesis específicas

- H1: Existe relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024
- H2: Existe relación entre la dimensión de compromiso de continuidad y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024
- H3: Existe relación entre la dimensión de compromiso normativo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos.

Los antecedentes investigativos constituyen el sustento empírico de la presente investigación, pues permiten conocer los principales hallazgos obtenidos en estudios previos relacionados con las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral.

Su revisión facilita identificar los enfoques teóricos y metodológicos empleados, así como las relaciones encontradas entre ambas variables en diferentes contextos. Asimismo, contribuye a justificar la pertinencia del estudio, evidenciando los aportes existentes y las brechas de conocimiento que aún requieren ser investigadas. En ese sentido, los antecedentes se presentan de manera progresiva, iniciando por el ámbito local, seguido del nacional y, finalmente, del internacional.

2.1.1. Locales

El propósito de la investigación llevada a cabo por Nuñez (2020) en Arequipa fue descubrir la conexión entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral entre los empleados de una empresa. La muestra del estudio estuvo compuesta por 93 trabajadores. El diseño del estudio fue descriptivo correlacional. Los resultados muestran una correlación directa moderada y significativa entre las variables. Asimismo, se demostró que los mayores niveles de compromiso organizacional se encuentran en mujeres, empleados con educación secundaria y empleados divorciados.

Herencia y Sarmiento (2022) realizaron un estudio en Arequipa. El propósito del estudio fue analizar la influencia de la satisfacción laboral en el compromiso organizacional de los docentes del colegio Alexander Fleming. El estudio se realizó en Arequipa en 2021. Se trata de un estudio no experimental transversal, con un nivel correlacional. Se aplicó un cuestionario para medir las variables y la muestra la conformaron 50 profesores. Los resultados muestran que el 66 % de los encuestados tiene un nivel de satisfacción muy alto, y que el nivel de compromiso organizacional, afectivo, continuo y normativo es alto, con un 62 %, 86 %, 34 % y 48 %, respectivamente. Se

concluye que la satisfacción laboral presenta una correlación significativa con el compromiso organizacional.

2.1.2. Nacional

Pintado & Reyes (2020) llevaron a cabo un estudio en Lambayeque. El objetivo de dicho estudio fue analizar la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los docentes de una universidad. Se trata de un estudio cuantitativo con un diseño no experimental transversal correlacional en el que participaron 55 maestros de ambos géneros. El estudio concluye que existe una correlación alta y directa entre las variables, lo que implica que existe una relación significativa y demostrable entre ellas, lo que puede ser útil para la comprensión y el análisis de los datos.

Buitrón (2020) realizó un estudio en Lima cuyo propósito fue establecer la existencia de una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. La muestra de estudio estuvo conformada por 118 trabajadores. Se aplicaron dos cuestionarios válidos y fiables. Los resultados mostraron que existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

El estudio desarrollado por Barreto y Lozano (2022) en Lima tuvo como propósito examinar la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados, así como su efecto en la facturación de las empresas en diversos sectores y regiones. Los resultados indican que existe una relación positiva directa y significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que sugiere que cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, se comprometen más con la organización, y viceversa. Además, se ha comprobado que ambas variables tienen un impacto significativo en la decisión de los empleados de permanecer o abandonar una empresa,

por lo que se puede concluir que ambas están directamente relacionadas con la rotación de personal en las organizaciones. En este sentido, el campo de la gestión humana juega un papel fundamental a la hora de promover medidas que generen una experiencia satisfactoria y fomenten el deseo de los empleados de permanecer en la organización.

Puelles (2022) llevó a cabo una investigación en la empresa Importadora Tuiki S.R.L. con el propósito de determinar la existencia de una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Metodológicamente, este estudio es cuantitativamente relevante. La población estaba formada por 150 empleados, de los cuales se tomó una muestra de 55 empleados con los que se trabajó finalmente. Se aplicaron dos cuestionarios como instrumento de investigación. Los resultados obtenidos confirman que, cuando aumenta el compromiso organizacional de los empleados de una empresa, también aumenta su satisfacción laboral. Una correlación alta positiva entre las variables de estudio es afirmada por los resultados de la correlación ($r = 0,828$).

El propósito del estudio realizado por Saenz (2022) en Huancayo fue examinar la conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados bancarios. El estudio aplicó métodos cuantitativos y diseños no experimentales. La muestra la conformaron 30 empleados. El estudio concluye que el 93,8 % de los empleados se siente satisfecho o muy satisfecho, y que el 81,2 % de los empleados expresó un alto nivel de compromiso organizacional, por lo que se concluye que no hay correlación entre las variables del compromiso organizacional y la satisfacción laboral.

2.1.3. Internacionales

El propósito de la investigación llevada a cabo por Céspedes (2020) fue determinar si existe una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción

laboral en el personal de las entidades de salud pública. Se trataba de un estudio no experimental, concretamente un diseño correlacional transversal. La población objeto de estudio estuvo formada por 61 colaboradores, representativos de todo el universo, por lo que no fue necesario realizar una muestra, debido a las bajas estadísticas censales. Para el estudio se utilizaron dos escalas. El estudio demuestra la existencia de una relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo cual implica que cuando los empleados están satisfechos con su trabajo, se comprometen más con la empresa, y viceversa. Se concluye que, cuanto mayor es la satisfacción laboral, mayor es el compromiso, y que cuanto más joven sea el trabajador, mayor será su satisfacción laboral.

Salazar e Izquierdo (2018) realizaron en Ecuador una investigación para establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Este estudio se llevó a cabo en 2017 entre el personal del Banco de la Institución en Ecuador. Se trata de una investigación cuantitativa. La encuesta se administró a 295 trabajadores de la organización. La encuesta se realizó por muestreo. El estudio determinó que existe una conexión directa y positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Esto implica que los empleados que experimentan una alta satisfacción laboral suelen ser leales a la empresa.

Pardo & Vizcaíno (2020) llevaron a cabo una investigación en Ecuador. El propósito de este estudio fue examinar si existe una conexión entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una empresa pública de servicios hospitalarios. El análisis cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional se centró en una población de 100 empleados. El estudio concluye que existe una fuerte correlación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (0,638). Esto significa que,

mientras más satisfecho esté un empleado, mayor será su nivel de compromiso con la organización.

Chang et al., (2023) realizaron un estudio en Chile cuyo propósito fue analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Se procedió a la selección de una muestra de 528 empleados mediante la aplicación de una encuesta por cuestionario. Los estudios realizados han demostrado que los empleados tienen menores niveles de satisfacción laboral, lo que puede tener un impacto negativo en su motivación y compromiso con el trabajo. En términos de compromiso organizacional, en general se obtuvieron niveles bajos. Se concluye que existe relación entre las variables de estudio.

Araoz & Ramos (2021) publicaron un artículo cuyo objetivo era analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los profesores de educación básica regular de la Amazonía peruana. Este estudio es de tipo cuantitativo y tiene un diseño no experimental, así como un carácter correlacional. La muestra estuvo formada por 185 profesores a los que se les aplicaron dos cuestionarios válidos y fiables. Los resultados indicaron que el nivel de satisfacción laboral y de compromiso organizacional de los docentes era regular, y se estableció una relación directa y significativa entre ambos ($r_s = 0,539$; $p = 0,000 < 0,05$). Se infiere que el compromiso de los docentes con la institución es directamente proporcional a su satisfacción en el centro de trabajo.

Rincón (2023) realizó un artículo cuyo objetivo fue establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, dos aspectos que, como se demostró en el estudio, son fundamentales para el bienestar de los empleados y el buen funcionamiento de las empresas. El enfoque fue cuantitativo y el diseño, correlacional. La muestra estuvo formada por 100 profesores a los que se les aplicaron dos cuestionarios.

Los resultados muestran una relación directa y significativa entre la satisfacción laboral y las dimensiones de compromiso afectivo, continuidad y normativo. Esta relación se confirma mediante un coeficiente de correlación rho de .474, .733 y .555, respectivamente, con un nivel de significación p menor a .01. Finalmente, el compromiso organizacional correlaciona de forma directa y significativa con la dimensión de la satisfacción extrínseca ($r = 0,207$; $p < 0,05$), excepto con la satisfacción intrínseca.

En conjunto, los antecedentes revisados evidencian que el compromiso organizacional mantiene una relación significativa con variables asociadas al desempeño de los trabajadores, particularmente con la satisfacción laboral, la permanencia en la organización, la motivación y la productividad. Tanto las investigaciones locales como las nacionales e internacionales muestran, en su mayoría, correlaciones positivas entre dichas variables, lo que permite inferir que un mayor nivel de compromiso organizacional favorece mejores resultados en el ámbito laboral. No obstante, también se identifican investigaciones cuyos resultados difieren de la tendencia predominante, lo que evidencia que esta relación puede verse influenciada por las características propias de cada contexto organizacional y de la población estudiada. En ese sentido, la revisión de los antecedentes pone de manifiesto la necesidad de continuar investigando el compromiso organizacional en diferentes escenarios, particularmente en instituciones educativas públicas, donde aún existe limitada evidencia respecto de su relación con la satisfacción de los docentes. Por ello, la presente investigación busca contribuir al conocimiento científico mediante el análisis de ambas variables en una institución pública de educación secundaria de la ciudad de Arequipa.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. *Compromiso organizacional*

2.2.1.1. *Definición de compromiso organizacional.*

Las principales organizaciones en la actualidad se orientan a optimizar resultados a partir del desarrollo de diversos aspectos relacionados a los trabajadores entre ellos se encuentra el Compromiso organizacional.

Sanjinez, (2023) define que es la conexión psicológica con el trabajo la cual se convierte en una construcción positiva. Totalmente opuesto al burnout. Las cuales están compuesta por estructuras organizativas como la dedicación, que es el componente emocional del compromiso organizacional, asimismo el componente cognitivo y el factor psicológico.

Por su parte Claure & Böhr, (2014) señala que es cuando los colaboradores se sienten identificados con la institución y sus objetivos, siendo su propósito principal seguir perteneciendo a la organización. A ello se agrega los aportes de Baez-Santana et al., (2019) quienes señalan que es una construcción multidimensional altamente compleja, la cual está influenciada por un conjunto de variables que pueden observarse o medirse directamente en los individuos de una muestra.

Por lo tanto, es definido como uno de los elementos fundamentales a través de los cuales los departamentos de gestión de talento humano que tienen como función evaluar los aspectos individuales de los trabajadores como la lealtad y la conexión con el lugar de trabajo. Por lo tanto, si los empleados tienen un alto nivel de identificación e involucramiento con la organización donde trabajan, es más probable que permanezcan en esa organización.

2.2.1.2. Dimensiones del compromiso organizacional

Este estudio adopta el modelo tridimensional del compromiso organizacional propuesto por Meyer y Allen (1991). Este modelo constituye un marco teórico ampliamente aceptado para comprender la naturaleza y las manifestaciones del vínculo que se establece entre los empleados y las organizaciones. El modelo conceptualiza el compromiso organizacional basándose en tres dimensiones interrelacionadas que pueden manifestarse de forma diferente entre los miembros de la organización. Estas dimensiones se describen a continuación:

a) Compromiso Afectivo (CA)

El compromiso afectivo se refiere a la alianza emocional que los empleados establecen con su organización, la cual se refleja en un fuerte sentido de identificación, involucramiento y deseo de permanecer en ella. Se considera la dimensión más relevante en el modelo de Meyer y Allen (1991) debido a su fuerte correlación con la satisfacción laboral, el desempeño organizacional y la retención de empleados. Este compromiso se establece cuando los empleados perciben que sus valores personales son coherentes con los de la organización, lo que les permite tener una conexión real con ella.

Desde esta perspectiva, el compromiso afectivo se traduce no solo en un apego emocional a la organización, sino también en una actitud positiva hacia su misión, visión y objetivos. Los empleados con altos niveles de compromiso afectivo tienden a participar activamente en las actividades organizacionales, asumir responsabilidades que van más allá de las requeridas y mostrar lealtad a su trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad y estabilidad organizacional.

Además, el compromiso afectivo también significa que los empleados tienen una fuerte conexión emocional con la organización y sus miembros. En este sentido, el compromiso afectivo se nutre del ambiente laboral, las relaciones interpersonales, la satisfacción de las necesidades psicológicas y el cumplimiento de las expectativas personales y profesionales. Los empleados comprometidos afectivamente se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, lo que refuerza su sentido de pertenencia, dedicación y lealtad.

Por lo que, el compromiso afectivo es un factor decisivo para el éxito organizacional, ya que contribuye a consolidar una sólida cultura institucional, mejorar el ambiente laboral y construir relaciones laborales basadas en la confianza y la cooperación. Por lo tanto, en el ámbito educativo, promover y desarrollar el compromiso afectivo es fundamental, ya que la inversión emocional del profesorado en la institución incide directamente en la calidad de los servicios educativos.

b) Compromiso de Continuidad (CC)

El compromiso de continuidad se basa en la percepción de los empleados sobre los costos asociados a dejar la organización. Este compromiso no se basa en una identificación emocional con la organización, sino en un análisis racional de los beneficios de quedarse frente a las posibles pérdidas o dificultades que podrían derivar de la salida. En otras palabras, los empleados permanecen en la organización porque sienten la necesidad de quedarse debido a las inversiones personales realizadas durante su trayectoria —por ejemplo, tiempo, experiencia y conocimiento institucional—, así como a las ventajas materiales y simbólicas obtenidas.

Este compromiso también se ve influenciado por factores externos, como la falta de oportunidades laborales, la estabilidad financiera que ofrece la organización,

los beneficios recibidos (por ejemplo, seguros, bonificaciones, ascensos, antigüedad, etc.) y la sensación de seguridad que conlleva formar parte de la organización fusionada. En este contexto, los empleados realizan una evaluación comparativa de los riesgos de dejar la organización y la certeza de permanecer en la organización original, y deciden si permanecen en ella.

De igual manera, el compromiso de retención implica que los empleados tengan una visión estratégica de su trayectoria profesional. Se relaciona con la expectativa de beneficios tangibles e intangibles continuos, así como con la conciencia de que dejar la institución puede significar perder toda su inversión. Por lo tanto, este compromiso puede estar relacionado con la satisfacción laboral, más por conveniencia que por motivación intrínseca o sentido de pertenencia.

Si bien el compromiso de retención no necesariamente genera altos niveles de satisfacción o compromiso emocional, desempeña un papel importante en la retención de empleados, especialmente en entornos donde se prioriza la estabilidad laboral y financiera. Por ejemplo, en el ámbito educativo, muchos profesores pueden demostrar un fuerte compromiso de retención debido a sus años de servicio, experiencia docente en la docencia pública o expectativas de beneficios de jubilación, lo que influye directamente en su decisión de permanecer en la institución.

c) Compromiso normativo (CN)

El compromiso normativo se refiere al sentido moral que los empleados sienten que deben permanecer en la organización, motivados no por el beneficio personal o material, sino por una creencia interna en las normas, los valores y la reciprocidad. Esta dimensión del compromiso organizacional se basa en la idea de que los empleados deben permanecer en la organización no solo porque han

firmado un contrato formal, sino también porque creen que es lo correcto desde una perspectiva moral y profesional.

Inicialmente, esta forma de compromiso se asoció con la internalización de normas sociales, es decir, presiones morales y culturales basadas en lo que los empleados debían hacer tras obtener el favor de la organización, lo cual guiaba su comportamiento. Con el tiempo, este concepto evolucionó hacia la lealtad institucional, entendida como la conducta de retribuir las oportunidades que brinda la organización, como la obtención de un empleo estable, la formación profesional, la promoción interna o los beneficios laborales.

El compromiso normativo alcanza su máximo potencial cuando los empleados perciben que han recibido un trato justo y valioso por parte de la organización, lo que crea una deuda moral que los impulsa a corresponder con lealtad, persistencia y cumplimiento de sus deberes. Por lo tanto, este compromiso se basa en la lógica de la reciprocidad, y los empleados creen que no pueden dejar la organización porque implicaría falta de gratitud o responsabilidad.

A diferencia del compromiso afectivo, que se basa en el deseo, o del compromiso de continuidad, que se basa en la necesidad, el compromiso normativo se basa en el principio del "deber ser". Es decir, los empleados se quedan porque creen que deben hacerlo, porque su persistencia es coherente con las normas morales, profesionales o contractuales que valoran profundamente.

En el ámbito educativo, este tipo de compromiso lo encarnan los profesores que deciden permanecer en una institución por convicción moral o por un sentido de responsabilidad hacia los estudiantes y la comunidad educativa, además de por las condiciones laborales o la satisfacción personal.

2.2.2 Satisfacción Laboral

2.2.2.1. Definición De Satisfacción Laboral.

Araoz, & Ramos, (2021) señalan que es ampliamente analizada en las investigaciones en el campo de la psicología del trabajo durante las últimas décadas, por su impacto en variables como efectividad organizacional, desempeño y compromiso organizacional. Según Herzberg (1954) indica que comienza con el medio ambiente, las motivaciones extrínsecas de las personas. Todas las empresas tienen la capacidad de mejorar y diferenciarse de otras, por lo que es fundamental analizar a los trabajadores y brindarles las condiciones necesarias para que puedan llevar a cabo sus tareas laborales con responsabilidad. Esto incluye proporcionar salarios adecuados, un entorno seguro para que puedan desempeñarse plenamente y ser tratados de manera justa. Por lo que permiten trabajar óptimamente la visión, así como coadyuvar en el logro de la misión, así como el sentido de pertenecer a una organización, la cual está referida a las diferentes respuestas emocionales que son el resultado de las experiencias, así como las necesidades, principios y diversos valores y el cumplimiento de cada integrante de la empresa.

2.2.2.2. Teorías de la satisfacción laboral

Cada teoría que fundamenta la satisfacción laboral son variadas, siendo una de ellas la de los dos factores de Frederic Herzberg, (1964) en los cuales se puede distinguir:

- a) Factores de higiene (relacionados con el medio ambiente) rodea a las personas y abarca el medio ambiente quien realiza su trabajo; descubre variables gestionados por la empresa, como la relación con el jefe, relación, reputación o estatus con colegas

- b) Factores de motivación (relacionadas con las responsabilidades, oportunidades, crecimiento personal y autorrealización.

2.2.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral

Son las siguientes según Palma (1999)

- Factor I: condiciones físicas y/o materiales. Este factor abarca tanto los elementos de infraestructura sobre los que se trabaja como las tareas diarias
- Factor II: Beneficios Laborales y/o Compensatorios. Está referida a la satisfacción de los incentivos o medidas económicas convencionales, como las paga extra por el trabajo realizado.
- Factor III: Políticas administrativas. Son la percepción de las coherencia con las directrices o especificaciones de la empresa u organización, asimismo las que regula las relaciones interpersonales en el ámbito laboral y se relaciona directamente con los trabajadores.
- Factor IV: Relaciones sociales. Es la percepción de satisfacción que perciben los miembros con sus compañeros de trabajo, durante las actividades laborales.
- Factor V: Desarrollo personal. Es cuando se percibe que los trabajadores tienen oportunidades de participar en actividades significativas en sus lugares de trabajo, permitiendo lograr la autorrealización.
- Factor VI: Desempeño de tareas. Está referida a las tareas diarias realizadas por el trabajador en la entidad donde él trabaja.
- Factor VII: Relación con la autoridad. Se trata de la evaluación que hacen los trabajadores de su relación con su jefe inmediato y de sus actividades diarias.

La satisfacción laboral tiene diferentes dimensiones. Estas están relacionadas con el comportamiento organizacional y con la preocupación de los docentes por su actuación en el desempeño docente. Este, a su vez, tendrá un impacto en el entorno laboral.

2.3. Marco contextual

La presente investigación se desarrolló en la Institución Educativa Emblemática Manuel Muñoz Nájara, ubicada en la ciudad de Arequipa, institución pública perteneciente al Ministerio de Educación del Perú que brinda el servicio de Educación Básica Regular en los niveles de primaria y secundaria. A lo largo de su trayectoria se ha consolidado como una institución representativa de la región, orientada a la formación integral de sus estudiantes mediante el desarrollo de competencias, valores y principios.

Desde el punto de vista organizacional, la institución cuenta con un equipo directivo conformado por un director, un subdirector del nivel primario y dos subdirectores del nivel secundario, quienes tienen la responsabilidad de dirigir, planificar, supervisar y evaluar las actividades pedagógicas y administrativas, promoviendo el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua de la calidad educativa. Asimismo, la institución dispone de personal docente y administrativo que participa activamente en el desarrollo de los procesos educativos y en la gestión institucional.

La población objeto de estudio estuvo conformada por **52 docentes** de los niveles de educación primaria y secundaria, quienes desarrollan funciones pedagógicas en las distintas áreas curriculares. Entre ellos se encuentran docentes nombrados y contratados con diferentes años de experiencia profesional y trayectorias laborales, características que enriquecen el análisis de las variables investigadas. La participación de docentes de

ambos niveles educativos permitió obtener una visión más amplia del comportamiento del compromiso organizacional y la satisfacción laboral dentro de la institución.

El desarrollo de la investigación en esta institución responde a la necesidad de comprender la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral en el contexto de una institución educativa pública. En la actualidad, las organizaciones educativas enfrentan importantes desafíos relacionados con la mejora de la calidad del servicio educativo, la motivación del personal y el fortalecimiento de la gestión institucional. En este escenario, el compromiso organizacional constituye un factor que favorece la identificación de los docentes con los objetivos institucionales, mientras que la satisfacción laboral representa un elemento esencial para garantizar una práctica pedagógica eficiente y orientada al logro de aprendizajes. En consecuencia, el análisis de ambas variables permitirá generar evidencia científica que contribuya a la toma de decisiones y al fortalecimiento de la gestión del talento humano en la institución educativa.

2.4. Marco normativo

Este estudio está fundamentado en:

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, D. Leg. 728.

La Política Nacional de Empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios La Política Nacional de Empleo comprende fundamentalmente al conjunto de acciones de política laboral emprendidas por el Poder Ejecutivo orientadas a la

generación masiva de empleo, a flexibilizar el mercado de trabajo, a la promoción activa del empleo autónomo como mecanismo fundamental de acceso a la actividad laboral por iniciativa de los propios.

Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las Entidades del Estado. El entorno organizativo que fomenta el ejercicio de prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas para el funcionamiento de un control interno y una gestión rigurosa se considera un componente de control interno, según el literal a) del artículo 3 del Título II del Sistema de Control Internos.

CAPÍTULO III

MÉTODOS Y MATERIALES

3.1. Enfoque.

La presente investigación se desarrolló bajo un **enfoque cuantitativo**, debido a que permitió recolectar y analizar datos numéricos para determinar la relación existente entre las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral mediante procedimientos estadísticos. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), el enfoque cuantitativo se caracteriza por medir variables, contrastar hipótesis y emplear técnicas estadísticas que permiten obtener resultados objetivos y verificables.

3.2. Nivel de investigación

La investigación corresponde al nivel aplicado, debido a que busca generar conocimiento útil para comprender la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública. Los resultados permitirán aportar evidencia que contribuya a la toma de decisiones relacionadas con la gestión del talento humano y el fortalecimiento del clima organizacional. Según Ñaupas

et al. (2022), la investigación aplicada utiliza el conocimiento científico para abordar problemas específicos de la realidad.

3.3. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde a un diseño no experimental, debido a que las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral fueron observadas en su contexto natural, sin que la investigadora interviniera o manipulara deliberadamente ninguna de ellas. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), en los estudios no experimentales las variables se analizan tal como ocurren en la realidad, con el propósito de describirlas o establecer relaciones entre ellas.

3.4. Tipo de investigación:

De acuerdo con el diseño metodológico, la presente investigación corresponde al tipo no experimental de corte transversal correlacional, debido a que no se manipularon deliberadamente las variables de estudio, sino que fueron observadas en su contexto natural. Asimismo, la información se recolectó en un único momento del tiempo, lo que caracteriza a los estudios transversales o transeccionales. Finalmente, el estudio es de tipo correlacional, ya que tuvo como propósito determinar la existencia de una relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa pública.

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2023), los estudios correlacionales tienen como finalidad medir el grado de asociación entre dos o más variables, permitiendo establecer si existe relación entre ellas sin pretender demostrar una relación de causa y efecto.

3.5. Operacionalización de variables

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Valoración
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional como el vínculo psicológico que une al trabajador con la organización, influyendo en su decisión de permanecer y contribuir al logro de los objetivos institucionales. (Meyer y Allen, 1991)	Se medirá mediante un cuestionario que evalúa el nivel de compromiso organizacional de los docentes a través de sus tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.	Compromiso afectivo Compromiso de continuidad Compromiso normativo	Escala de Likert de 5 puntos: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es el grado de bienestar y conformidad que experimenta el trabajador respecto a las condiciones en las que desarrolla su actividad laboral (Palma, 2005).	Se medirá mediante un cuestionario que evalúa el nivel de satisfacción laboral de los docentes considerando las dimensiones propuestas por el instrumento utilizado en la investigación.	Condiciones físicas y materiales Beneficios laborales y remunerativos Políticas administrativas Relaciones sociales Desarrollo personal Desempeño de tareas Relación con la autoridad	Escala de Likert de 5 puntos: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.

3.6. Población de estudio

La población se concibe como un conjunto de elementos que comparten características similares dentro de un espacio delimitado (Hernández, et al. 2014), por lo que en el presente estudio estará conformada por 52 docentes de la I. E. 41008 “Manuel Muñoz Nájar”, Arequipa”. Como se presenta a continuación:

Tabla 1 Población

Nivel educativo	f	%
Educación primaria	21	40%
Educación secundaria	31	60%
Total	52	100%

Nota: Oficina de administración

Para esta investigación, la muestra es toda la población. Se denomina población censal al conjunto de todos los elementos o individuos que tienen ciertas características y que se estudian en una investigación o estudio estadístico. Por lo que la población censal incluye a todos los docentes que laboran y que cumplen con los criterios de inclusión, es decir aquellos que trabajan a tiempo completo, así mismo en el criterio de exclusión, se encuentra los docentes que no laboran por licencia o tienen una jornada de tiempo parcial. Es preciso indicar que no se aplicó la técnica del muestreo.

3.7. Procedimientos y recolección de datos.

La recolección de datos se llevó a cabo siguiendo un procedimiento sistemático que garantizó el cumplimiento de los objetivos de la investigación y el respeto por los principios éticos. En primer lugar, se solicitó la autorización correspondiente a la dirección de la institución educativa para desarrollar la investigación y aplicar los instrumentos a los docentes participantes.

Posteriormente, se informó a los docentes acerca de los objetivos del estudio, el carácter voluntario de su participación y la confidencialidad de la información proporcionada. Una vez obtenido el consentimiento informado, se procedió a la aplicación de los cuestionarios de compromiso organizacional y satisfacción laboral durante la jornada laboral, en fechas previamente coordinadas con la institución educativa.

La aplicación de los instrumentos se realizó de manera presencial, brindando las orientaciones necesarias para el correcto llenado de los cuestionarios y resolviendo las dudas que pudieran surgir durante el proceso. Al finalizar la aplicación, los instrumentos fueron revisados para verificar que se encontraran correctamente respondidos y que no existieran omisiones que afectaran el análisis de la información.

Finalmente, los datos obtenidos fueron codificados e ingresados en una base de datos utilizando el programa estadístico **IBM SPSS Statistics**, donde posteriormente se realizó el procesamiento y análisis estadístico de la información para contrastar la hipótesis de investigación y determinar la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

3.8. Técnicas e instrumentos

3.8.1 Técnicas

Fue aplicada la encuesta como técnica, definida como un proceso utilizado para conocer aquellas características factibles de estudiar y que son parte de la realidad (Carrasco, 2007).

3.8.2. Instrumentos

Como instrumento fue utilizado un cuestionario, definido como un sistema de ítems que se encuentran organizados de forma lógica y coherente, el cual permitirá recoger información de las variables de estudio (Ñaupas, et al., 2011), el cual está documentado en los anexos.

3.8.3. Validez del instrumento

La validez del instrumento de recolección utilizado está relacionada a que se verifica que el instrumento mide lo que realmente debe medir, siendo el más utilizado la evaluación de los constructos que contiene el instrumento (Sierra, 2015). En este estudio se realizó con la validación de jueces expertos.

3.8.4. Confiabilidad del instrumento

En cuanto a la fiabilidad, se refiere a que, si el tamaño de la muestra de estudio es estable, los resultados no variarán independientemente del lugar y del periodo en el que se realice la investigación (Ñaupas et al., 2011). En la presente investigación, se aplicó el alfa de Cronbach, que determinó que el instrumento de compromiso organizacional ($\alpha = 0,854$) y el cuestionario de satisfacción laboral ($\alpha = 0,743$) son fiables.

3.9. Análisis e interpretación de la información

Una vez concluida la recolección de datos, la información obtenida mediante los cuestionarios fue revisada, codificada e ingresada en una base de datos elaborada en el programa IBM SPSS Statistics para su procesamiento y análisis. En primer lugar, se realizó un análisis descriptivo de las variables compromiso organizacional y satisfacción laboral mediante tablas de frecuencias y porcentajes, con el propósito de describir el comportamiento de los datos.

Posteriormente, se efectuó el análisis inferencial para contrastar la hipótesis de investigación. Debido a la naturaleza ordinal de los datos obtenidos mediante la escala de Likert y al tipo de estudio correlacional, se empleó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, estableciendo un nivel de significancia de $\alpha = 0,05$. La interpretación de los resultados permitió determinar el grado de relación existente entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa, aceptando o rechazando la hipótesis planteada con base en la evidencia estadística obtenida.

3.10. Consideraciones éticas

La presente investigación se desarrolló respetando los principios éticos que orientan la investigación científica y las disposiciones establecidas en el Código y Reglamento de Ética de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Previamente a la aplicación de los instrumentos, se solicitó la autorización de la dirección de la institución educativa para ejecutar la investigación. Asimismo, se informó a los docentes participantes sobre los objetivos del estudio, el carácter voluntario de su

participación y el uso exclusivamente académico de la información recopilada, obteniéndose su consentimiento informado.

Durante todo el proceso investigativo se garantizó la confidencialidad y el anonimato de los participantes, evitando la divulgación de datos personales que permitieran su identificación. La información obtenida fue utilizada únicamente con fines de investigación y procesada de manera objetiva, respetando los principios de honestidad científica, integridad, beneficencia, respeto por las personas y protección de la privacidad de los participantes.

CAPÍTULO IV

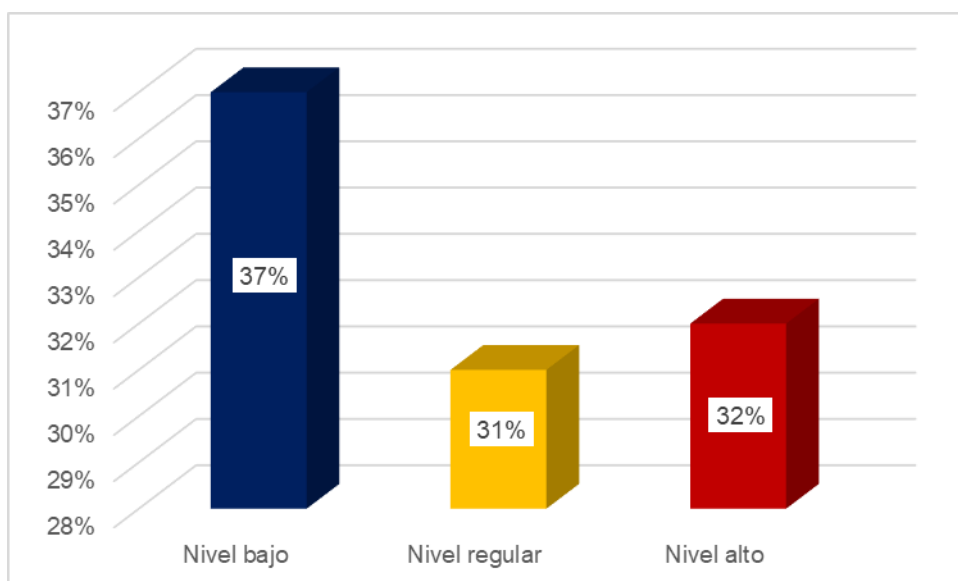
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En esta sección se presentan los resultados obtenidos tras la aplicación de los cuestionarios a los docentes de la institución educativa. La información se organiza mediante figuras y tablas estadísticas, las cuales permiten describir el comportamiento del compromiso organizacional, la satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones. Finalmente, se desarrolla el análisis inferencial para contrastar las hipótesis de investigación y determinar la relación existente entre ambas variables.

Figura 1.

Nivel de compromiso organizacional.

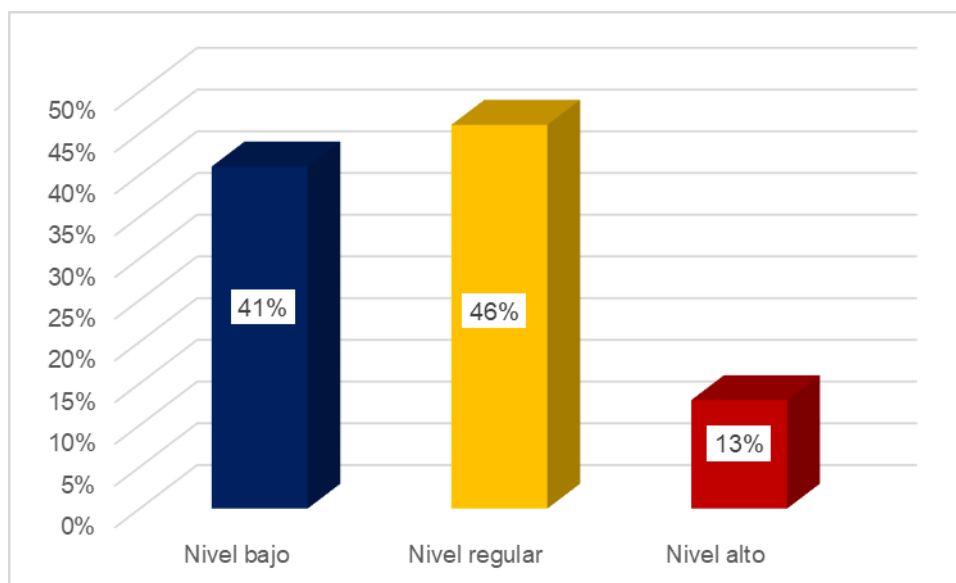


Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 1 muestran que el 37 % de los docentes se ubica en un nivel bajo de compromiso organizacional, mientras que el 31 % presenta un nivel regular y el 32 % un nivel alto. En conjunto, los resultados reflejaron una distribución relativamente equilibrada entre los tres niveles, con un ligero predominio del nivel bajo, lo que permitió identificar que el compromiso organizacional no se manifestó de manera homogénea entre los docentes de la institución educativa.

Figura 2.

Nivel de Compromiso afectivo.

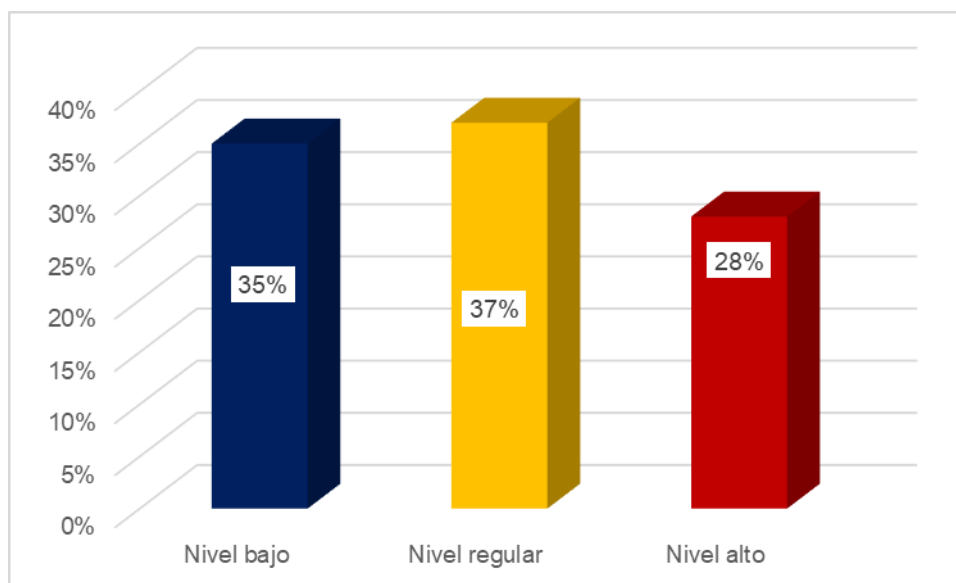


Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 2 mostraron que el 41 % de los docentes presentó un nivel bajo de compromiso afectivo, mientras que el 46 % se ubicó en un nivel regular y el 13 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidenciaron que el mayor porcentaje de docentes se concentró en el nivel regular de compromiso afectivo, seguido del nivel bajo. Asimismo, el menor porcentaje correspondió al nivel alto. En conjunto, los resultados reflejaron un predominio del nivel regular en la dimensión compromiso afectivo, lo que permitió identificar que esta dimensión se manifestó principalmente en un nivel intermedio entre los docentes de la institución educativa.

Figura 3.

Nivel de compromiso de continuidad

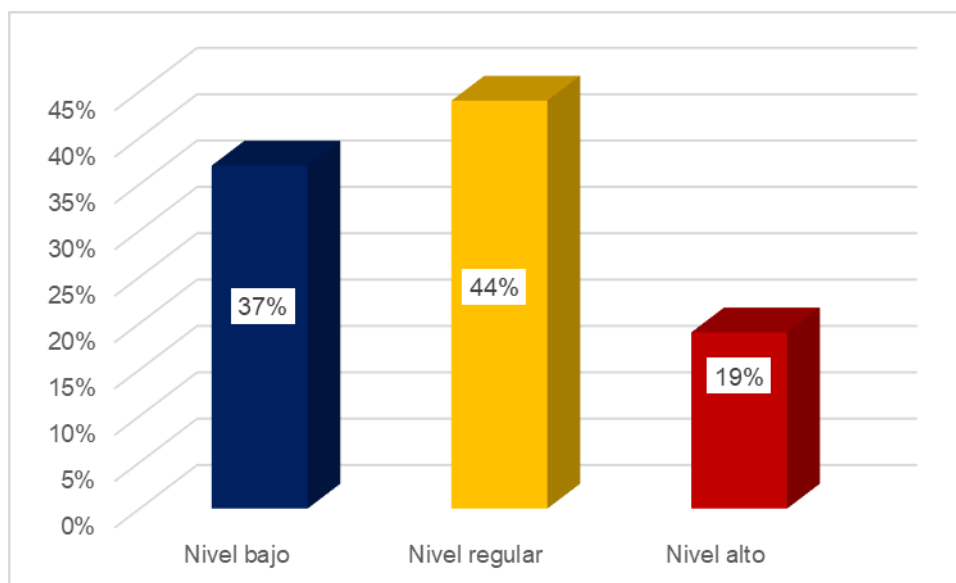


Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 3 muestran que el 35 % de los docentes presenta un nivel bajo de compromiso de continuidad, mientras que el 37 % se ubica en un nivel regular y el 28 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidencian que el mayor porcentaje de docentes se concentra en el nivel regular de compromiso de continuidad, seguido por quienes presentan un nivel bajo. Asimismo, el menor porcentaje corresponde al nivel alto. En conjunto, los resultados reflejan que el compromiso de continuidad se manifiesta principalmente en un nivel intermedio entre los docentes de la institución educativa.

Figura 4.

Nivel de Compromiso Normativo

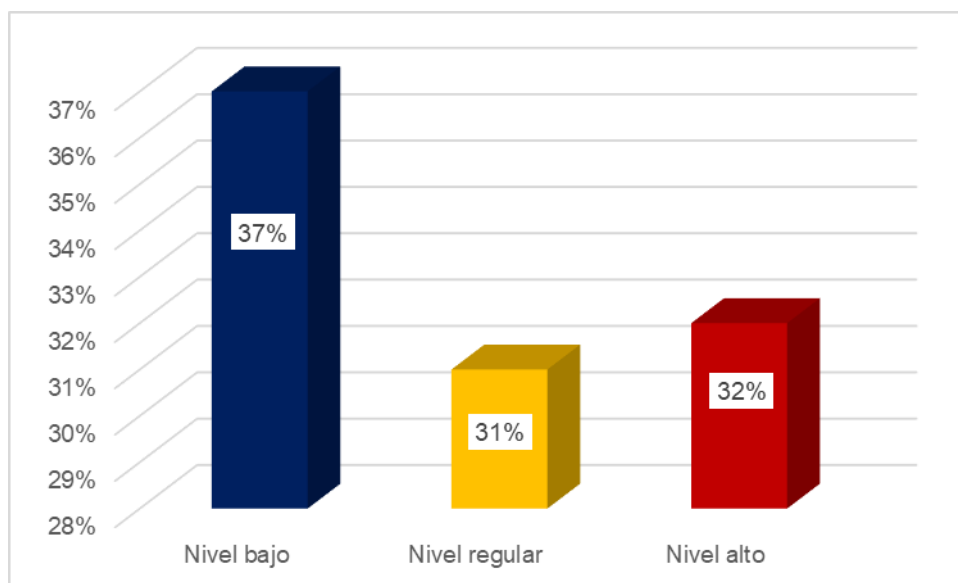


Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 4 mostraron que el 37 % de los docentes presenta un nivel bajo de compromiso normativo, mientras que el 44 % se ubica en un nivel regular y el 19 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidencian que el mayor porcentaje de docentes se concentra en el nivel regular de compromiso normativo, seguido por quienes presentan un nivel bajo. Asimismo, el menor porcentaje corresponde al nivel alto. En conjunto, los resultados reflejan un predominio del nivel regular de compromiso normativo, lo que evidencia que esta dimensión se manifiesta principalmente en un nivel intermedio entre los docentes de la institución educativa.

Figura 5.

Nivel de Satisfacción laboral.

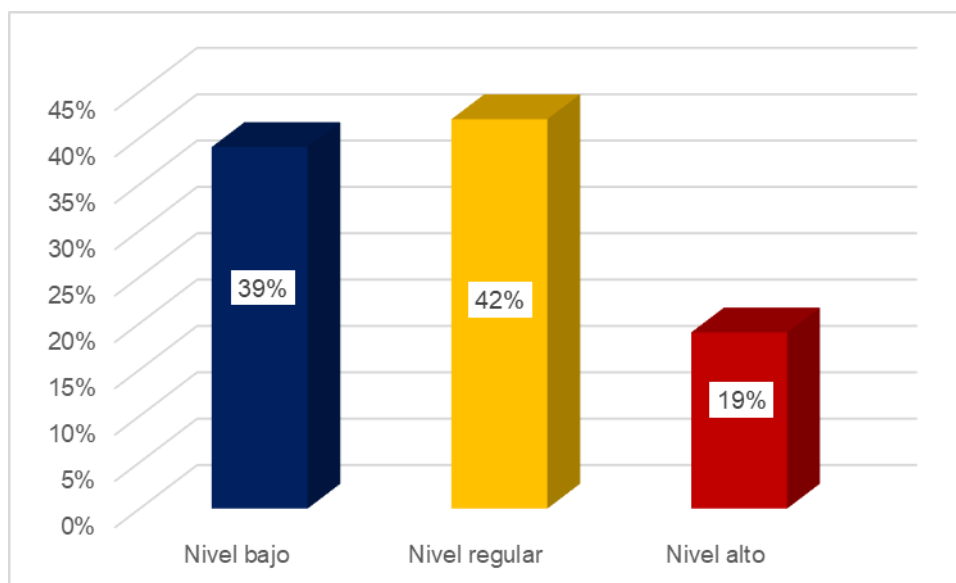


Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 5 mostraron que el 37 % de los docentes presentó un nivel bajo de satisfacción laboral, mientras que el 31 % se ubicó en un nivel regular y el 32 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidenciaron que el mayor porcentaje de docentes se concentró en el nivel bajo de satisfacción laboral, seguido del nivel alto y del nivel regular. En conjunto, los resultados reflejaron una distribución relativamente equilibrada entre los tres niveles, con un ligero predominio del nivel bajo, lo que permitió identificar que la satisfacción laboral no se manifestó de manera homogénea entre los docentes de la institución educativa.

Figura 6.

Nivel de Condiciones físicas y/o materiales.

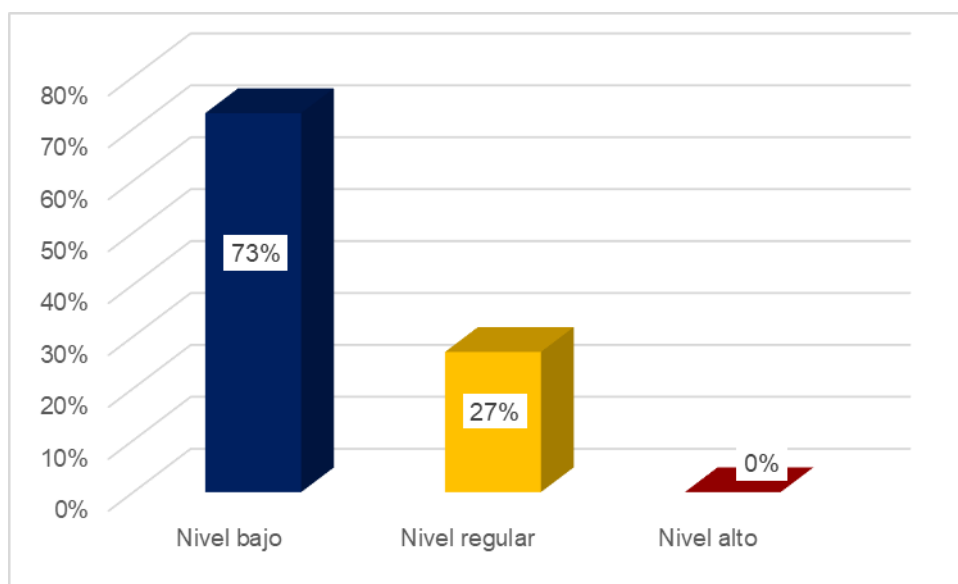


Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 6 mostraron que el 39 % de los docentes presentó un nivel bajo en la dimensión condiciones físicas y/o materiales, mientras que el 42 % se ubicó en un nivel regular y el 19 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidenciaron que el mayor porcentaje de docentes se concentró en el nivel regular, seguido del nivel bajo. Asimismo, el menor porcentaje correspondió al nivel alto. En conjunto, los resultados reflejaron un predominio del nivel regular en esta dimensión, lo que permitió identificar que la percepción de las condiciones físicas y/o materiales se manifestó principalmente en un nivel intermedio entre los docentes de la institución educativa.

Figura 7.

Nivel de Beneficios laborales y/o remunerativos

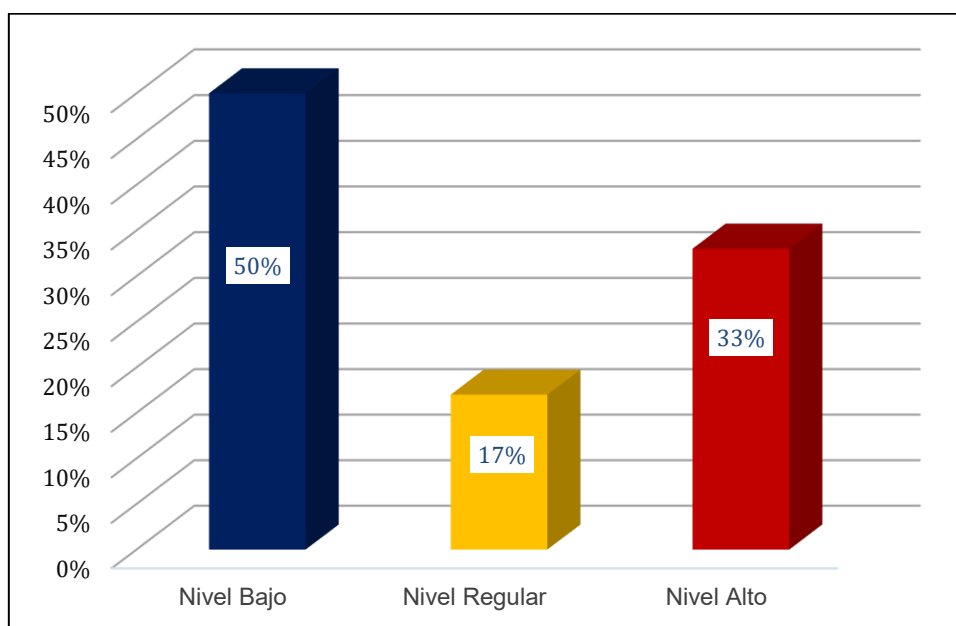


Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 7 mostraron que el 73 % de los docentes presentó un nivel bajo en la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos, mientras que el 27 % se ubicó en un nivel regular. Asimismo, ningún docente alcanzó un nivel alto en esta dimensión. Estos hallazgos evidenciaron un claro predominio del nivel bajo, seguido del nivel regular, siendo inexistente el nivel alto. En conjunto, los resultados reflejaron que la percepción de los beneficios laborales y/o remunerativos se concentró principalmente en un nivel bajo entre los docentes de la institución educativa

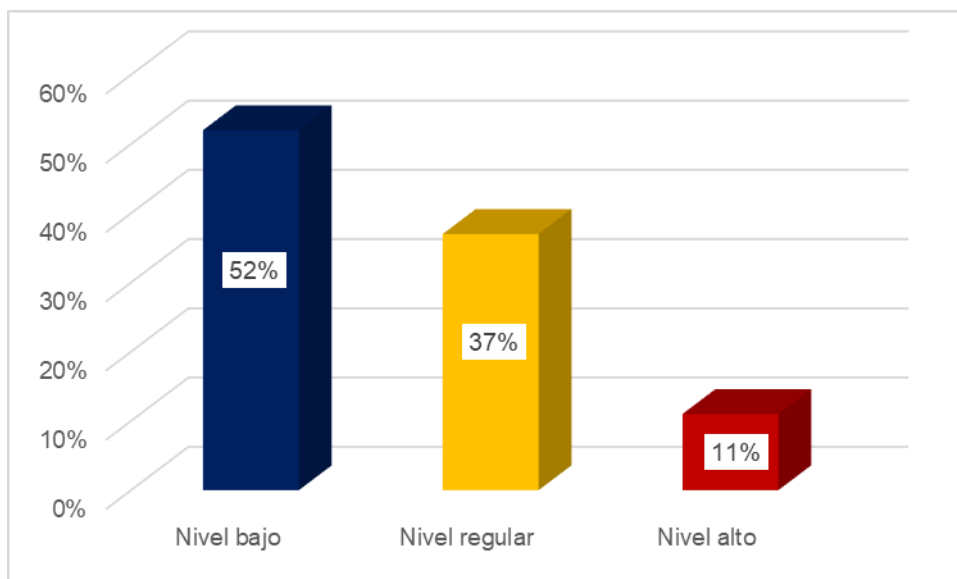
Figura 8.

Nivel de Políticas administrativas.



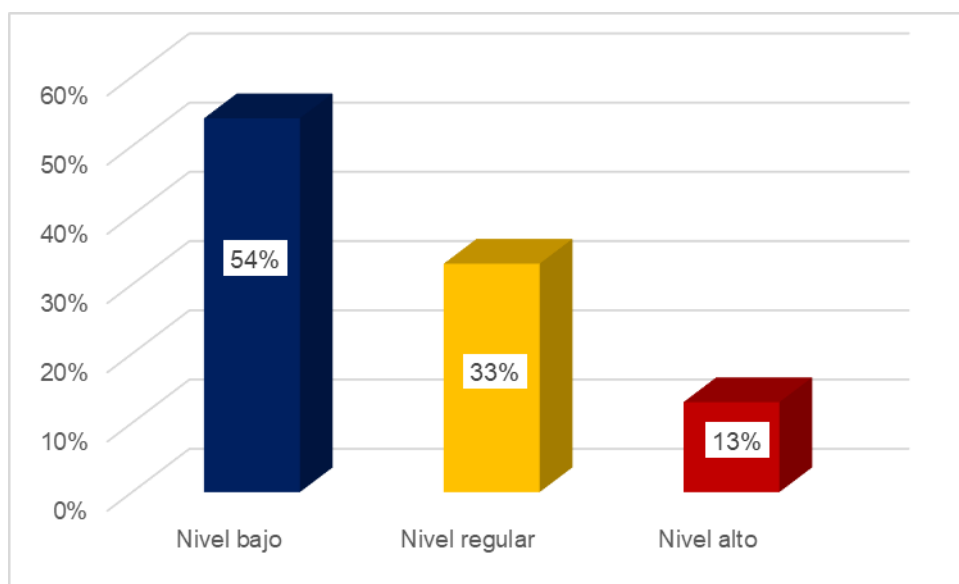
Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 8 mostraron que el 50 % de los docentes presentó un nivel bajo en la dimensión políticas administrativas, mientras que el 17 % se ubicó en un nivel regular y el 33 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidenciaron que el nivel bajo concentró el mayor porcentaje de respuestas, seguido del nivel alto y, finalmente, del nivel regular. En conjunto, la distribución de los resultados permitió identificar un predominio del nivel bajo en esta dimensión, lo que refleja una percepción mayoritariamente desfavorable de las políticas administrativas por parte de los docentes evaluados.

Figura 9.*Nivel de Relaciones sociales*

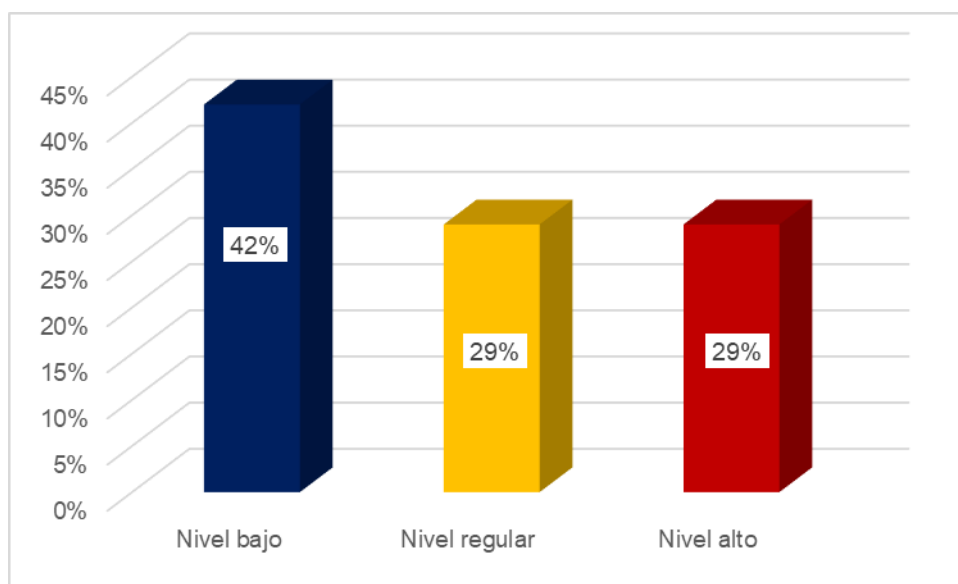
Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 9 mostraron que el 52 % de los docentes presentó un nivel bajo en la dimensión relaciones sociales, mientras que el 37 % se ubicó en un nivel regular y el 11 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidenciaron que el mayor porcentaje de docentes se concentró en el nivel bajo, seguido del nivel regular y, en menor proporción, del nivel alto. En conjunto, los resultados reflejaron un predominio del nivel bajo en la dimensión relaciones sociales, lo que permitió identificar que esta dimensión se manifestó principalmente en un nivel bajo entre los docentes de la institución educativa.

Figura 10.*Nivel de desarrollo personal*

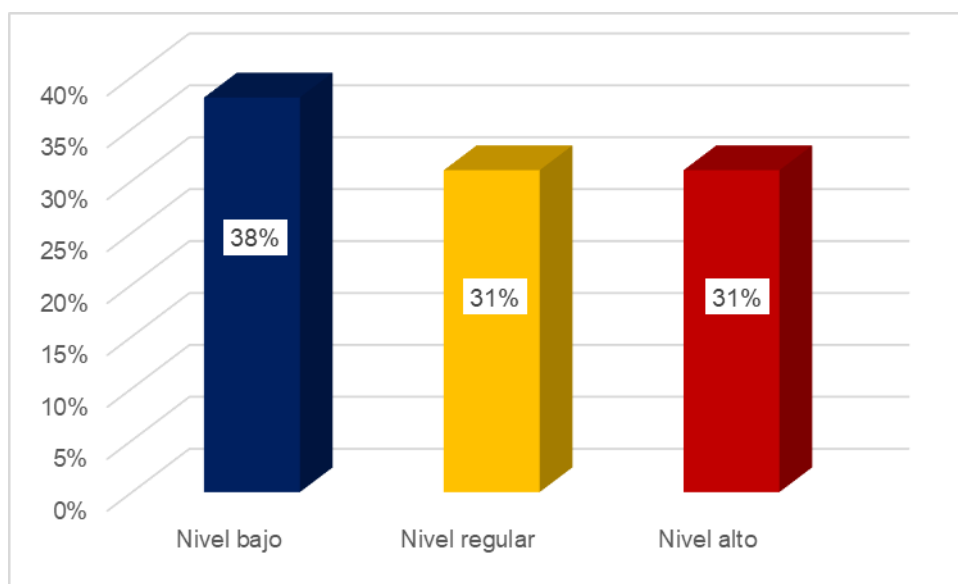
Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 10 mostraron que el 54 % de los docentes presentó un nivel bajo en la dimensión desarrollo personal, mientras que el 33 % se ubicó en un nivel regular y el 13 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidenciaron que el mayor porcentaje de docentes se concentró en el nivel bajo, seguido del nivel regular y, en menor proporción, del nivel alto. En conjunto, los resultados reflejaron un predominio del nivel bajo en la dimensión desarrollo personal, lo que permitió identificar que esta dimensión se manifestó principalmente en un nivel bajo entre los docentes de la institución educativa.

Figura 11*Nivel de desempeño de tareas*

Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 11 mostraron que el 42 % de los docentes presentó un nivel bajo en la dimensión desempeño de tareas, mientras que el 29 % se ubicó en un nivel regular y el 29 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidenciaron que el mayor porcentaje de docentes se concentró en el nivel bajo, mientras que los niveles regular y alto registraron la misma proporción. En conjunto, los resultados reflejaron un predominio del nivel bajo en la dimensión desempeño de tareas, lo que permitió identificar que esta dimensión se manifestó principalmente en un nivel bajo entre los docentes de la institución educativa.

Figura 12*Nivel de relación con la autoridad*

Nota: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en la investigación.

Los resultados presentados en la Figura 12 mostraron que el 38 % de los docentes presentó un nivel bajo en la dimensión relación con la autoridad, mientras que el 31 % se ubicó en un nivel regular y el 31 % en un nivel alto. Estos hallazgos evidenciaron que el mayor porcentaje de docentes se concentró en el nivel bajo, mientras que los niveles regular y alto registraron la misma proporción. En conjunto, los resultados reflejaron un predominio del nivel bajo en la dimensión relación con la autoridad, lo que permitió identificar que esta dimensión se manifestó principalmente en un nivel bajo entre los docentes de la institución educativa.

4.2. Análisis relacional

Tabla 2 Prueba de normalidad de datos

		Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1:	Compromiso Afectivo	.259	52	.000
Dimensión 2:	Compromiso de continuidad	.268	52	.000
Dimensión 3:	Compromiso Normativo	.236	52	.000
Compromiso	organizacional (Total)	.236	52	.000
Satisfacción laboral	(Total)	.361	52	.000

Elaboración propia a partir de los datos obtenidos mediante el procesamiento estadístico en SPSS versión 23.

De acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 2, la prueba de Shapiro-Wilk, empleada para la evaluación de la normalidad de los datos, revela que la variable «Compromiso organizacional» y todas sus dimensiones exhiben una distribución no normal. Por lo tanto, la prueba seleccionada para contrastar las hipótesis fue el coeficiente de correlación de Spearman.

Además, para entender la importancia y la dirección del coeficiente de correlación que se obtuvo al realizar la prueba de Spearman, se utilizó la tabla de intensidad del coeficiente de correlación propuesta por Hernández y Mendoza (2018).

4.3. Prueba de hipótesis

Con la finalidad de determinar si existe relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una institución educativa

pública de Arequipa, se procedió a contrastar la hipótesis general y las hipótesis específicas mediante el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que las variables presentaron una distribución no normal, según la prueba de Shapiro-Wilk. A continuación, se presentan los resultados obtenidos

4.3.1. Prueba de hipótesis general

Para que la hipótesis general sea contrastada, se plantea la siguiente hipótesis nula y alterna:

H_0 : No existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública Arequipa, 2024

H_1 : Existe una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública, Arequipa, 2024.

a. Nivel de significancia

El nivel de significancia (alfa) se fija en un valor de $\alpha = 5 \%$, equivalente a 0,05. Por lo tanto, si el valor de p (significancia bilateral) es mayor que el nivel de significancia ($p > \alpha$), se rechaza la hipótesis nula; en cambio, si es menor ($p < \alpha$), se acepta la hipótesis general de la investigación.

b. Estadístico de prueba

Dado que los datos de las variables no tienen una distribución normal, utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico de prueba, cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

D = diferencia entre los rangos ($X - Y$).

N : número de datos.

Tabla 3 *Contrastación de la hipótesis general.*

		Satisfacción laboral	Compromiso organizacional
Correlación de Spearman	Satisfacción laboral.	1	0.336
		Sig. (bilateral)	0.015
		N	52
	Compromiso organizacional.	.336	1
		Sig. (bilateral)	0.015
		N	52

Nota: Elaboración en base a los instrumentos aplicados utilizando SPSS V.23.

c. Lectura del p-valor y r_s

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman apoyan la hipótesis planteada, mostrando una conexión importante entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los maestros en la institución educativa estudiada. El valor de significancia bilateral ($p = 0,015$), al ser inferior al nivel de significancia establecido ($p < \alpha$), confirma la relación entre ambas variables.

Además, se ha indicado que existe una relación positiva de magnitud baja a moderada ($r_s=0.336$) mediante el coeficiente de correlación de Spearman, lo que sugiere que, a medida que aumenta el compromiso organizacional, también tiende a mejorar la satisfacción laboral de los docentes. No obstante, dado que la correlación no es alta, se infiere que pueden existir otros factores que influyan en la satisfacción laboral, por lo que se sugiere la necesidad de realizar estudios más profundos en el futuro para identificar las variables adicionales que intervengan en esta relación.

4.3.2. Prueba de la primera hipótesis específica

Para que la primera hipótesis específica sea contrastada, se plantea la siguiente hipótesis nula y alterna:

H_0 : No existe relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024.

H_i : Existe relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024

a. Nivel de significancia

El nivel de significancia (alfa) se fija en un valor de $\alpha = 5 \%$, equivalente a 0,05. Por lo tanto, si el valor de p (significancia bilateral) es mayor que el nivel de significancia ($p > \alpha$), se rechaza la hipótesis nula; en cambio, si es menor ($p < \alpha$), se acepta la hipótesis general de la investigación.

b. Estadístico de prueba

Dado que los datos de las variables no tienen una distribución normal, utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico de prueba, cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{r(r^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

D = Diferencia entre los rangos (X menos Y).

N = Número de datos.

Tabla 4 Contrastación de la primera hipótesis específica.

		Satisfacción laboral (total)	Compromiso afectivo
Correlación de Spearman	Satisfacción laboral (total)	1.000	0,277
		Sig. (bilateral)	0.047
		N	52
	Compromiso afectivo	0,277	1.000
		Sig. (bilateral)	0,047
		N	52

Nota: Elaboración en base a los instrumentos aplicados utilizando SPSS V.23.

c. Lectura del p-valor y r_s

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman apoyan la idea específica, confirmando que hay una relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los maestros en la escuela evaluada. La significancia bilateral obtenida ($p = 0,047$), al

ser inferior al nivel de significancia establecido ($p < \alpha$), indica que la relación observada entre ambas variables es estadísticamente significativa.

El coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = 0,277$) indica una relación positiva de baja intensidad, lo que sugiere que un mayor compromiso afectivo de los docentes se asocia a un incremento de su satisfacción laboral. No obstante, dado que la correlación es baja, es posible que otros factores influyan en la satisfacción laboral. Por lo tanto, se recomienda realizar estudios futuros para identificar posibles variables complementarias que puedan fortalecer esta relación.

4.3.3. Prueba de la segunda hipótesis específica

Para que la segunda hipótesis específica sea contrastada, se plantea la siguiente hipótesis nula y alterna:

H_0 : No existe relación entre la dimensión de compromiso de continuidad y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024.

H_i : Existe relación entre la dimensión de compromiso de continuidad y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024.

a. Nivel de significancia

El nivel de significancia (alfa) se fija en un valor de $\alpha = 5 \%$, equivalente a 0,05. Por lo tanto, si el valor de p (significancia bilateral) es mayor que el nivel de significancia ($p > \alpha$), se rechaza la hipótesis nula; en cambio, si es menor ($p < \alpha$), se acepta la hipótesis general de la investigación.

b. Estadístico de prueba

Dado que los datos de las variables no tienen una distribución normal, utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico de prueba, cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

D = Diferencia entre los rangos (X menos Y).

N = Número de datos.

Tabla 5 Contrastación de la segunda hipótesis específica.

		Satisfacción laboral	Compromiso de continuidad
Correlación de Spearman	Satisfacción laboral	1.000	0,279
		Sig. (bilateral)	0,046
		N	52
	Compromiso de continuidad	0,279	1.000
		Sig. (bilateral)	.046
		N	52

Nota: Elaboración en base a los instrumentos aplicados utilizando SPSS V.23.

c. Lectura del p-valor y r_s

Los resultados de la prueba de correlación de Spearman confirman la existencia de una relación entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral del profesorado en el centro educativo evaluado. El valor p obtenido ($p = 0,046$) es menor

que el nivel de significancia establecido ($p < \alpha$), lo que indica que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa.

Además, el coeficiente de correlación de Spearman ($r_s=0,279$) muestra una relación positiva, aunque no muy fuerte, que sugiere que cuando los profesores están más comprometidos con seguir en su trabajo, están más contentos con él. No obstante, debido a la baja intensidad de la correlación, es posible que otros factores también influyan en la satisfacción laboral, por lo que se recomienda explorar variables adicionales en estudios futuros

.4.3.4. Prueba de la tercera hipótesis específica

Para que la tercera hipótesis específica sea contrastada, se plantea la siguiente hipótesis nula y alterna:

H_0 : No existe relación entre la dimensión de compromiso normativo y la satisfacción laboral de los docentes en una institución educativa pública de Arequipa, 2024.

H_1 : Existe relación entre la dimensión de compromiso normativo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa pública de Arequipa, 2024.

a. Nivel de significancia

El nivel de significancia (alfa) se fija en un valor de $\alpha = 5 \%$, equivalente a 0,05. Por lo tanto, si el valor de p (significancia bilateral) es mayor que el nivel de significancia ($p > \alpha$), se rechaza la hipótesis nula; en cambio, si es menor ($p < \alpha$), se acepta la hipótesis general de la investigación.

b. Estadístico de prueba

Dado que los datos de las variables no tienen una distribución normal, utilizamos el coeficiente de correlación de Spearman como estadístico de prueba, cuya fórmula es la siguiente:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman.

D = Diferencia entre los rangos (X menos Y).

N = Número de datos.

Tabla 6 Contratación de la tercera hipótesis específica.

		Satisfacción laboral (Total)	Compromiso normativo
Correlación de Spearman		1.000	0,291
	Satisfacción laboral (Total)	Sig. (bilateral)	0,036
	N	52	52
		0,291	1.000
	Compromiso normativo.	Sig. (bilateral)	0.036
	N	52	52

Nota: Elaboración en base a los instrumentos aplicados utilizando SPSS V.23.

c. Lectura del p-valor y r_s

Los resultados de la prueba de Spearman muestran que hay una relación entre cómo los maestros se comprometen con las normas y lo felices que están con su trabajo en la escuela que se estudió. La significancia bilateral ($p = 0,036$),

al ser inferior al nivel de significancia establecido ($p < \alpha$), confirma que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa.

Además, el coeficiente de correlación de Spearman ($r_s = 0,291$) indica que la relación es positiva y de baja intensidad, según la tabla de intensidad de Hernández y Mendoza (2018). Esto sugiere que, a medida que el compromiso normativo de los docentes aumenta, su nivel de satisfacción laboral tiende a aumentar levemente, lo que indica que, a medida de que los docentes muestran un mayor compromiso normativo, su satisfacción laboral también aumenta. Esta tendencia podría verse influida por otros factores, por lo que es necesario realizar un análisis más profundo para comprender las razones que la explican.

4.4. Discusión de los resultados

Los resultados de este estudio indican que existe una correlación positiva directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del profesorado de las instituciones educativas estudiadas. Este hallazgo concuerda con investigaciones previas realizadas en diferentes contextos educativos y organizacionales, lo que confirma la solidez de esta relación teórica y empírica. El coeficiente r_s de la prueba de correlación de Spearman fue de 0,336, con un nivel de significancia de $p = 0,015$, lo que indica una correlación positiva de baja a moderada entre ambos, estadísticamente significativa.

Los resultados muestran que a medida que aumentan los niveles de compromiso organizacional del profesorado, su percepción de satisfacción laboral tiende a aumentar. Sin embargo, esta correlación moderada también sugiere que el compromiso

organizacional, si bien es un factor relevante, no es el único que determina la satisfacción laboral, ya que otros factores ambientales, organizacionales y personales también pueden afectar esta percepción. Factores como el ambiente institucional, el estilo de liderazgo, las condiciones de trabajo, la cultura organizacional y la carga de trabajo también pueden afectar significativamente la satisfacción del profesorado en su entorno laboral.

Estos resultados concuerdan con investigaciones previas. Por ejemplo, Céspedes (2020) y Salazar e Izquierdo (2018) también señalaron una relación positiva entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, aunque el grado de correlación varía según las particularidades del entorno institucional y las características de la muestra de investigación. De igual manera, Pardo y Vizcaíno (2020) hallaron una correlación más fuerte entre ambas variables ($r = 0,638$), lo que sugiere que el tipo de institución, el contexto socioeducativo y el tamaño de la muestra podrían influir en la solidez de esta relación.

En conjunto, estos hallazgos respaldan la afirmación de que el compromiso organizacional es un factor importante para mejorar la satisfacción laboral del profesorado. Sin embargo, para comprender plenamente esta relación dinámica, es necesario adoptar un enfoque integrado que tenga en cuenta tanto los aspectos individuales como los estructurales del entorno educativo. Además, se recomienda continuar estudiando esta relación en diferentes instituciones y regiones para generar modelos explicativos más amplios y específicos que orienten las políticas de gestión del talento en el ámbito educativo.

A nivel nacional, varios estudios refuerzan la relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que aporta consistencia empírica a los resultados de este estudio. En particular, los estudios de Pintado y Reyes (2020) y Puelles (2022) mostraron una asociación estadísticamente significativa entre ambas variables, destacando su influencia mutua en el contexto laboral de los ámbitos educativo y organizacional. Por ejemplo, el estudio de Puelles (2022) mostró un alto coeficiente de correlación ($r = 0,828$), lo que permitió concluir que, en ciertos contextos institucionales, la interacción entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional puede tener un impacto más decisivo en la dinámica del comportamiento organizacional.

Este resultado muestra que la fuerza de la conexión entre ambas variables no es estereotipada, sino que varía en función de una serie de factores situacionales, como el tipo de institución, el nivel de autonomía de los empleados, las condiciones laborales, el estilo de liderazgo dominante y la cultura organizacional. Por lo tanto, es importante interpretar los resultados según el contexto específico, ya que los factores que pueden generar altos niveles de compromiso organizacional asociados con la satisfacción laboral en una institución educativa podrían no tener el mismo efecto en otro entorno.

En contraste, el estudio realizado por Sáenz (2022) en el sector bancario no encontró una correlación significativa entre ambas variables, lo que sugiere que la relación entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral puede verse influenciada por la naturaleza del sector productivo, la trayectoria profesional de los empleados o los sistemas de gestión implementados en diferentes tipos de organizaciones. Esta diferencia resalta la importancia de considerar las características específicas del sector educativo al analizar estos conceptos, ya que la docencia presenta características

laborales específicas, como las ocupaciones de servicios, el contacto con los estudiantes y la estabilidad contractual, que pueden afectar significativamente el nivel de compromiso.

De igual manera, nos remitimos a los resultados de estudios realizados en el contexto local, como los de Núñez (2020) y Herencia & Sarmiento (2022), quienes también encontraron que la satisfacción laboral tiene un impacto significativo en el compromiso organizacional, lo que refuerza la validez de esta relación en el contexto educativo peruano. En particular, el estudio de Núñez (2020) mostró que la percepción del compromiso organizacional varía según ciertas características sociodemográficas, como el género, el estado civil o la antigüedad, lo que abre nuevas líneas de investigación para explorar con mayor profundidad cómo estos factores interactúan con las variables organizacionales.

En resumen, la evidencia disponible sugiere que, a pesar de la existencia de un vínculo común entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, su fuerza, dirección e importancia pueden verse influenciadas por múltiples factores del contexto laboral, cultural y personal. Esto requiere una investigación comparativa más exhaustiva que utilice enfoques multivariantes para comprender mejor esta interacción en entornos educativos.

Por otro lado, en el ámbito académico y científico, los estudios de Araoz y Ramos (2021) y Rincón (2023) coinciden en que existe una relación directa y estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, lo que refuerza la validez de estos hallazgos. Sin embargo, estos autores también encontraron matices importantes al considerar la diferente ponderación de las distintas dimensiones del

compromiso organizacional (compromiso afectivo, compromiso normativo y compromiso de continuidad), lo que enriquece la comprensión de esta relación.

Araoz y Ramos (2021) señalaron que no todas las formas de compromiso tienen el mismo impacto en la satisfacción laboral. Su estudio enfatizó que el compromiso afectivo está más estrechamente relacionado con altos niveles de satisfacción, especialmente cuando el profesorado se identifica con la misión y los valores de la institución. En cambio, la asociación con el compromiso de continuidad es más débil, lo que sugiere que permanecer en la institución por conveniencia o por temor a las consecuencias de dejarla no necesariamente conduce a una experiencia laboral satisfactoria.

De igual manera, el análisis de Rincón (2023) profundiza en los tipos de satisfacción laboral que experimentan los empleados, distinguiendo entre la satisfacción extrínseca (relacionada con condiciones externas como salario, beneficios, entorno material y relaciones laborales) y la satisfacción intrínseca (relacionada con el desarrollo personal, el reconocimiento, el significado del trabajo y el logro profesional). Su estudio mostró que las correlaciones más sólidas entre la satisfacción extrínseca y los niveles de compromiso organizacional se encontraron, especialmente en instituciones donde los factores externos eran estables o se percibían como favorables. Por el contrario, la fuerza de las asociaciones para la satisfacción intrínseca no fue la misma, lo que sugiere que, en algunos casos, los factores externos pueden tener un mayor impacto en el desarrollo del compromiso organizacional que los factores internos o motivacionales.

Estas contribuciones son particularmente relevantes para el análisis de este estudio, ya que proporcionan una comprensión más profunda de la relación dinámica entre estas dos variables en el contexto docente. Así, la evidencia empírica de este estudio, realizado en una institución educativa pública, contribuye a la consolidación del conocimiento existente, confirmando la existencia de una relación significativa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral, reconociendo también que esta relación no es homogénea, sino que puede verse moderada por el tipo de satisfacción percibida y las principales dimensiones del compromiso.

En este contexto, los hallazgos reafirman la importancia de un enfoque diferenciado y multidimensional al diseñar estrategias de gestión institucional dirigidas a mejorar la satisfacción del profesorado y su compromiso con la organización. Crear condiciones externas favorables, sin descuidar el fomento de una cultura organizacional que promueva el sentido de pertenencia, la identificación emocional y la reciprocidad moral, es esencial para consolidar un profesorado motivado, comprometido y altamente satisfecho.

CONCLUSIONES

PRIMERO: Se corroboró la existencia de una relación directa entre el compromiso organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa pública objeto de estudio. A través de la prueba de correlación de Spearman ($r_s = 0.336$, $p = 0.015$), se identificó un vínculo positivo de intensidad baja a moderada, lo que permitió inferir que niveles más altos de compromiso organizacional se asociaron con mayores niveles de satisfacción en el entorno laboral. No obstante, la fuerza limitada de dicha correlación sugirió la posible intervención de otros elementos, cuya influencia ameritó un abordaje investigativo más amplio y complementario.

SEGUNDO: Se identificó una relación entre el compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los docentes analizados. La prueba de Spearman ($r_s = 0.277$, $p = 0.047$) reflejó una asociación positiva de baja magnitud, indicando que aquellos docentes que desarrollaron un mayor vínculo emocional con la institución tendieron a manifestar mayores niveles de satisfacción en su labor. Sin embargo, debido a la debilidad de dicha correlación, resultó pertinente considerar otras variables contextuales que podrían estar condicionando dicha relación, por lo que se planteó la necesidad de profundizar en futuros estudios.

TERCERA: Los hallazgos señalaron una asociación significativa entre el compromiso de continuidad y la satisfacción laboral de los docentes participantes. Según la prueba de correlación de Spearman ($r_s = 0.279$, $p = 0.046$), se evidenció una relación positiva de baja intensidad, lo que sugirió que quienes percibieron beneficios o razones suficientes para permanecer en la institución reportaron, en términos generales, una satisfacción ligeramente superior. Sin embargo, la

débil magnitud de la correlación hizo necesario considerar la posibilidad de que otros factores estructurales o personales también estuvieran incidiendo.

CUARTA: Se advirtió una relación entre el compromiso normativo y la satisfacción laboral en el contexto docente de la institución evaluada. La prueba de Spearman ($r_s = 0.291$, $p = 0.036$) mostró que, conforme aumentaba el sentido de obligación moral hacia la permanencia institucional, la satisfacción laboral tendía a crecer de manera leve. Esta dinámica genera el cumplimiento por el deber ante la institución más que por convicción, lo cual planteó la conveniencia de profundizar en el análisis de las condiciones laborales y subjetivas que subyacen a esta forma de compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araoz, E. G., & Ramos, N. A. (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana*. Revista Educação & Formação, 6(1), .
<https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Bailetti, C. (2022). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en profesionales*. [Repositorio Institucional ULima].
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15824/Bailetti-Lozano_Relacion-Satisfaccion-Laboral.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Buitrón, K. M. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en Lima* [Repositorio USMP].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6962/BUITRON_CK.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes, A. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de una entidad pública de salud*. [Repositorio UMSA].
<https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/24945>
- Charaja Incacutipa, Yesenia Milagros, & Mamani Gamarra, Javier. (2014). *Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - PUNO - PERÚ*, 2013. *Comunicación*, 5(1), 05-13.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001&lng=es&tlng=es
- Chang, M., Escalona, K., & Rivera, M. *Compromiso organizacional y satisfacción laboral, análisis de clases latentes en trabajadores de administración pública y*

privada Ciencias Administrativas. Revistas de la UNLP.

<https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/14415>

Herzberg F. (1964). *The Motivation-Hygiene Concept and Psychotherapy. Personnel Administration.*

Núñez, L. (2020). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de recursos humanos.* Universidad Católica de Santa María Facultad de Ciencias y Tecnologías Sociales y Humanidades Escuela Profesional de Psicología. [Repositorio UCSM] <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/10322/76.0425.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Palma, S. (1999) *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana.* Revista Teoría e Investigación en Psicología, Vol. IX, N° 1. Lima: Facultad de Psicología URP.

Páramo, Daniel, Flores-Hernández, Corina, & Díaz-De-León, Luz Verónica. (2016). *Evaluación de la Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Básico.* Ciencia & trabajo, 18(57),173-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173>

Pardo, E., & Vizcaíno, I. (2020). *Análisis de la satisfacción laboral y compromiso organizacional en una empresa pública de servicio hospitalario.* [Repositorio PUCESA]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/handle/123456789/2947>

Pedraza Melo, Norma Angélica. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del capital humano en el desempeño en instituciones de educación superior.* RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo

Educativo, 10(20), e005. Epub 18 de noviembre de 2020. <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>

Pintado, M., & Reyes, C. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la facultad de ciencias económicas, administrativas y contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017-2018* Revistas científicas USS. <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/view/1347/1747>

Puelles, G. (2022) *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en la empresa importadora TUIKI S.R.L., 2021*. [Repositorio USIL]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2fac6048-fd4c-4876-8af0-210f2aa3fa0a/content>

Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. P. Educación.

Saenz, E. (2022). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una entidad bancaria - Agencia San Felipe*. [Repositorio Continental] https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12170/1/IV_FCE_308_TE_Saenz_Contreras_2022.pdf

Salazar, P., & Izquierdo, R. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Repositorio UASB]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6348/1/T2694-MDTH-Salazar-Satisfacci%C3%B3n.pdf>

Sanjinez, E. (2023). *Relación entre compromiso organizacional, burnout y satisfacción laboral en una entidad privada de la ciudad de La Paz* http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v26n26/v26n26_a04.pdf

Silva, M.; Maia Filho, O.; Rabelo, J. (2020). *Las condiciones de trabajo del profesor sustituto en la universidad contemporánea: explorando la realidad de una universidad pública*. *Educação & Formação, Fortaleza*, v. 5, n. 1, p. 215-234, 2019. DOI: 10.25053/redufor.v5i13.1002. Disponible en: <https://revistas.uece.br/index.php/redufor/article/view/1002>. Accedido el: 20 sept. 2020.

Trejejo, D. (2022). *ESCUELA DE POSGRADO*. Recuperado el 10 de February de 2023, de ESCUELA DE POSGRADO: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68418/Trejejo_LD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO 1: CARTA DE PRESENTACIÓN A LA EMPRESA, INSTITUCIÓN DONDE SE REALIZARÁ LA INVESTIGACIÓN.



ESCUELA DE POSGRADO

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Arequipa, 15 de mayo del 2024

Señor:

DR. ORLANDO FREDI ANGULO SALAS

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN

Presente.-

Yo Doris Eliana Leticia Pacheco identificado con DNI 29537957 en mi calidad de Sub-Directora de la Empresa ☐ / Institución ☐ 41008 Manuel con RUC Moñoz Najar, ubicada en la ciudad de Avequipa

OTORGO LA AUTORIZACIÓN.

Al señor(a) Maria Luisa Fernandez Alanoca identificado(a) con DNI N° 42207771 que ha culminado su Maestría ☒ / Doctorado ☐ Gestión y Administración Educativa de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, para que utilice la siguiente información de la empresa: de "Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral" ya sea en forma oral, visual, escrita, grabada en medios magnéticos o en cualquier otra forma tangible y que se encuentre claramente marcada como tal al ser entregada al estudiante, con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación para optar el grado de Maestría ☒ / Doctorado ☐.

En virtud de esta autorización, el estudiante se compromete a lo siguiente:

1. No divulgar ni usar para fines personales la "Información Confidencial" que, con objeto de la relación o actividad académica, le fue suministrada por parte de la Empresa
2. No proporcionar a terceras personas, verbalmente o por escrito, directa o indirectamente o a través de cualquier medio de comunicación, información alguna de las actividades y/o procesos de cualquier clase que fuesen observadas en la empresa durante la duración del proyecto y
3. No utilizar completa o parcialmente ninguno de los productos (documentos, metodología, procesos y demás) relacionados con el proyecto. El estudiante asume que toda información y el resultado del proyecto serán de uso exclusivamente académico.

El material suministrado por la empresa será la base para la construcción de un estudio de caso o el desarrollo de sus actividades o prácticas académicas. La información y el resultado que se obtenga del mismo podrían llegar a convertirse en una herramienta didáctica que apoye la formación de los estudiantes.

En caso de que el estudiante incumpla parcial o totalmente las obligaciones enumeradas en el presente acuerdo, queda sujeto a la responsabilidad civil por daños y perjuicios que cause a la Empresa, así como a las sanciones de carácter penal o legal a que se hiciere acreedor.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

- ☐
- Ficha RUC o pantallazo de consulta RUC

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- ☒ Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa;
☐ Mencionar el nombre de la empresa.




Mg. Doris E. Gutiérrez Pacheco
SUB DIRECTORA SECUNDARIA

El egresado declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, éste será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; debiendo asumir todo tipo de responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

41008 MANUEL MUÑOZ NAJAR

2024

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE			
Nombre de la IE	41008 MANUEL MUÑOZ NAJAR	Código de la IE	26243289
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Arequipa Norte	Código de DRE o UGEL	040001
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	Dependencia	Sector Educación
Teléfono	223434	Correo electrónico	
Número de RUC		Página web	
Promotor o Propietario		Forma	Escolarizado
Razón social		Director(a)	Quisocala Torres Arturo
DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO			
Código modular	0287524	Anexo	0
Nivel/Modalidad	Primaria	Característica (Censo Educativo 2024)	Polidocente completo
Género	Varones	Tipo de programa	No aplica
Turno	Continuo sólo en la mañana	Estado	Activo
DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO			
Código de local	055455	Localidad	
Dirección	Pasaje Fernandez Davila 107	Centro Poblado	AREQUIPA
Departamento	Arequipa	Área geográfica	Urbana
Provincia	Arequipa	Latitud	-16.39941
Distrito	Arequipa	Longitud	-71.52401

Fuentes de información
Padrón de Servicios Educativos, Censo Educativo 2024, Carta Educativa del Ministerio de Educación- Unidad de Estadística y cartografía de OpenStreetMap.



41008 MANUEL MUÑOZ NAJAR

2024

FICHA DE DATOS

DATOS DE LA IE			
Nombre de la IE	41008 MANUEL MUÑOZ NAJAR	Código de la IE	26243289
Nombre de la DRE o UGEL	UGEL Arequipa Norte	Código de DRE o UGEL	040001
Tipo de Gestión	Pública de gestión directa	Dependencia	Sector Educación
Teléfono	223434,974571224	Correo electrónico	
Número de RUC		Página web	
Promotor o Propietario		Forma	Escolarizado
Razón social		Director(a)	Quisocala Torres Arturo
DATOS DEL SERVICIO EDUCATIVO			
Código modular	0570044	Anexo	0
Nivel/Modalidad	Secundaria	Característica (Censo Educativo 2024)	No Aplica
Género	Varones	Tipo de programa	No aplica
Turno	Continuo sólo en la tarde	Estado	Activo
DATOS DEL LOCAL EDUCATIVO			
Código de local	055455	Localidad	
Dirección	Pasaje Fernandez Davila 107	Centro Poblado	AREQUIPA
Departamento	Arequipa	Área geográfica	Urbana
Provincia	Arequipa	Latitud	-16.39941
Distrito	Arequipa	Longitud	-71.52401

Fuentes de información
Padrón de Servicios Educativos, Censo Educativo 2024, Carta Educativa del Ministerio de Educación- Unidad de Estadística y cartografía de OpenStreetMap.

ANEXO 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: Compromiso organizacional y satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable/ Dimensiones	Metodología
¿Qué relación existe entre la compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024? <u>Problemas específicos</u> ¿Cuál es la relación la dimensión de compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024? ¿Cuál es la relación la dimensión de compromiso de continuidad y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024? ¿Cuál es la relación la dimensión de compromiso normativo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024?	<u>Objetivo General</u> Determinar la relación existente entre la compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024 <u>Objetivos específicos:</u> Establecer la relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024 Establecer la relación entre la dimensión de compromiso de continuidad y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024 Establecer la relación entre la dimensión de compromiso normativo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024	<u>Hipótesis general</u> <u>Ha:</u> Existe una relación directa entre la compromiso organizacional y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024 <u>Hipótesis específicas:</u> <u>H1:</u> Existe relación entre la dimensión de compromiso afectivo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024 <u>H2:</u> Existe relación entre la dimensión de compromiso de continuidad y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024 <u>H3:</u> Existe relación entre la dimensión de compromiso normativo y la satisfacción laboral de los docentes en una Institución educativa Pública, Arequipa, 2024	VARIABLE 1: Compromiso organizacional Dimensiones • Compromiso afectivo • Compromiso de continuidad • Compromiso normativo VARIABLE 2 Satisfacción laboral del docente Dimensiones: • Condiciones Físicas y/o Materiales • Beneficios Laborales y/o Remunerativos • Políticas Administrativas • Relaciones Sociales • Desarrollo Personal • Desempeño de Tareas • Relación con la Autoridad	<u>Tipo:</u> Básico <u>Método:</u> Cuantitativo <u>Diseño:</u> Descriptivo correlacional <u>Población:</u> 52 docentes <u>Muestra:</u> Población censal. <u>Técnica:</u> Cuestionario <u>Instrumento:</u> Encuesta

ANEXO 3: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado docente, actualmente me encuentro desarrollando una investigación, por lo que le solicitamos su apoyo respondiendo el cuestionario sobre el compromiso organizacional.

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	Se identifica con los objetivos y propósitos de la EESPP					
02	Disfruta con el trabajo que realiza en la EESPP					
03	Participa activamente en las reuniones que realiza la EESPP					
04	Siente que la EESPP es parte de su propiedad					
05	Se identifica con los principios y valores que práctica la EESPP					
06	Considera que tiene una relación estrecha con la EESPP					
07	Se preocupa por cumplir eficientemente su labor en la EESPP					
08	Se esfuerza para cumplir eficientemente su trabajo en la EESPP					
09	La convivencia con sus compañeros de trabajo es agradable					
10	Considera grata la experiencia compartida con sus compañeros de trabajo					
11	Considera grata la experiencia compartida con sus compañeros de trabajo					
12	La remuneración que percibe satisface sus necesidades personales y familiares					
13	Ante una mejor propuesta remunerativa dejaría el trabajo de la EESPP					
14	La EESPP cuenta con un plan de motivación para mejorar el desempeño de sus trabajadores					
15	La EESPP le brinda reconocimiento por el trabajo que realiza					
16	Cuenta con estabilidad laboral en la EESPP					
17	Considera que da lo mejor en el desempeño de su trabajo					
18	Considera que la EESPP le recompensa de acuerdo al desempeño de su trabajo					
19	Se siente comprometido con la gestión académica y administrativa de la EESPP					
20	Considera que le retribuye a la EESPP con el trabajo que realiza					

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL-ARG



Nº	Ítems	TA	DA	I	ED	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
3	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 realizó 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 entidad 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 de 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 cubrir 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 (<u>g</u>) jefe (<u>s</u>)					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias					
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.					

Variable 1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.854	20

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	68.4800	61.683	.551	.847
VAR00002	67.9600	63.264	.606	.848
VAR00003	68.2800	62.859	.478	.850
VAR00004	69.7000	54.459	.679	.839
VAR00005	68.2600	60.196	.700	.842
VAR00006	68.3600	57.704	.718	.839
VAR00007	67.6000	64.408	.510	.851
VAR00008	67.6400	63.990	.543	.850
VAR00009	68.6000	63.020	.589	.848
VAR00010	68.5000	61.602	.608	.846
VAR00011	68.4400	61.109	.599	.846
VAR00012	68.8800	62.842	.550	.849
VAR00013	69.3400	73.209	-.343	.888
VAR00014	70.0800	62.361	.382	.854
VAR00015	70.2200	60.175	.478	.850
VAR00016	67.9400	62.262	.387	.853
VAR00017	67.9200	59.749	.674	.842
VAR00018	70.2200	59.359	.536	.847
VAR00019	68.9800	60.918	.479	.850
VAR00020	69.0600	65.609	.093	.869

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,743	36

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	118,4348	65,439	,746	,705
P2	118,2609	80,383	-,353	,759
P3	118,2609	79,111	-,261	,754
P4	118,1304	71,846	,342	,732
P5	117,4783	77,079	-,037	,749
P6	118,8261	67,514	,556	,717
P7	119,6957	73,040	,359	,733
P8	118,6957	79,494	-,215	,760
P9	117,8696	74,300	,313	,736
P10	118,0870	76,992	-,029	,749
P11	117,7826	75,996	,110	,742
P12	119,0435	70,862	,405	,728
P13	118,6957	69,585	,477	,723
P14	118,7391	77,383	-,071	,756
P15	119,2174	79,087	-,200	,757
P16	119,4348	78,984	-,214	,755
P17	118,6087	75,794	,034	,749
P18	117,7391	73,474	,332	,734
P19	119,6522	74,146	,208	,739
P20	118,1739	70,241	,456	,725
P21	119,0000	71,182	,362	,730
P22	118,8696	68,937	,545	,720
P23	118,8261	72,787	,181	,742
P24	118,3913	78,976	-,179	,759
P25	118,0000	64,182	,746	,702
P26	119,7391	74,656	,210	,739
P27	118,4348	71,893	,249	,737
P28	119,0000	69,636	,442	,725
P29	117,9130	68,719	,638	,717

P30	117,5652	72,984	,464	,731
P31	118,3478	80,419	-,268	,764
P32	119,0435	67,589	,572	,716
P33	118,3043	80,585	-,419	,759
P34	117,3913	71,158	,657	,723
P35	117,8261	67,241	,542	,717
P36	119,4783	70,534	,382	,729

ANEXO 4: FORMATOS FIRMADOS DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

Arequipa, 20 de octubre del 2024

Señor(a)

César Eduardo Marañón Bendezú

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar del Programa de Estudios de **Maestría en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa**.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes en una Institución Educativa Pública- Arequipa, 2024*, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento (Anexo 2) y la matriz de operacionalización (Anexo 3) de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



FIRMA

MARÍA LUISA FERNÁNDEZ ALANOCA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): César Eduardo Maraño Bendezú
- 1.2. Grado Académico. Magister en Administración de la Educación
- 1.3 Profesión: Docente de idioma Inglés
- 1.4. Institución donde labora: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- 1.5. Cargo que desempeña Docente de Idioma Inglés en diferentes escuelas
- 1.6 Denominación del Instrumento: Compromiso Organizacional
- 1.7. Autor del instrumento: María Luisa Fernández Alanoca
- 1.8 Programa de postgrado: Maestría en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy M a o	Malo	Regular	Bueno	Mu y Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL						30
SUMATORIA TOTAL		30				

II. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: X

DEBE MEJORAR _____

3.2. Opinión: FAVORABLE X

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: NINGUNA

Arequipa, 20 de octubre del 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'S. S. S.', written in a cursive style.

Firma

Arequipa, 20 de octubre del 2024

Señor(a)

Ana Luz Margarita Borda Soaquita

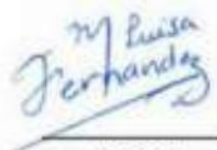
Presente.-

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar del Programa de Estudios de **Maestría en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa**.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes en una Institución Educativa Pública- Arequipa, 2024*, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento (Anexo 2) y la matriz de operacionalización (Anexo 3) de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



FIRMA

MARÍA LUISA FERNÁNDEZ ALANOCA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Ana Luz Margarita Borda Soaquita
- 1.2. Grado Académico: **Doctor**
- 1.3 Profesión: Licenciada en Educación: **Ciencias Sociales**
- 1.4. Institución donde labora: **Universidad Privada de Tacna**
- 1.5. Cargo que desempeña: **Docente**
- 1.6 Denominación del Instrumento: **Compromiso Organizacional**
- 1.7. Autor del instrumento: **María Luisa Fernández Alanoca**
- 1.8 Programa de postgrado: **Maestría en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa**

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL		24				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____

3.2. Opinión: FAVORABLE: X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

01
02
03

Arequipa, 20 de octubre del 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Jorge Luis', written over a faint rectangular stamp.

Firma

Arequipa, 20 de octubre del 2024

Señor(a)

Elva Rosa Figueroa Luque

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedores de su trayectoria académica y profesional, molestamos su atención al elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendemos utilizar del Programa de Estudios de **Maestría en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa**.

El instrumento tiene como objetivo medir la variable *Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes en una Institución Educativa Pública- Arequipa, 2024*, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicitamos marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimientos. Se adjunta el instrumento (Anexo 2) y la matriz de operacionalización (Anexo 3) de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradecemos anticipadamente su colaboración y estamos seguros que su opinión y criterio de experto servirán para los fines propuestos.

Atentamente,



FIRMA

MARÍA LUISA FERNÁNDEZ ALANOCA

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): **Figueroa Luque Elva Rosa**
 1.2. Grado Académico: **Maestra**.....
 1.3 Profesión: Licenciada en Educación: **Ingles**.....
 1.4. Institución donde labora: **Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa**.....
 1.5. Cargo que desempeña: **Docente**.....
 1.6 Denominación del Instrumento:
Compromiso Organizacional y Satisfacción Laboral de los Docentes en una Institución Educativa Pública- Arequipa, 2024
 1.7. Autor del instrumento: **María Luisa Fernández Alanoca**
 1.8 Programa de postgrado: **Maestría en Educación con mención en Gestión y Administración Educativa**

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	
SUMATORIA TOTAL		24				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: _____

3.2. Opinión: FAVORABLE: X DEBE MEJORAR _____

NO FAVORABLE _____

3.3. Observaciones: _____

Arequipa, 20 de octubre del 2024



Firma

ANEXO 5:
ESTADÍSTICA

N°	COMPROMISO ORGANIZACIONAL																			
	D1: AFECTIVO							D2: CONTINUIDAD						D3: NORMATIVO						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4
2	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	5	2	4	4
3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	1	5	4	1	3	3
4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	2	4	5	2	4	2
5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	4	3	2	2	5	5	2	3	4
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
7	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3
8	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3
9	3	4	4	1	4	3	5	4	5	4	4	4	4	1	2	5	4	1	4	1
10	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	2	1	1	5	5	1	4	1
11	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	5	4	1	1	5
12	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	1	5	5	2	3	4
13	3	4	3	1	3	3	5	5	4	3	3	4	4	1	1	5	4	1	3	4
14	2	4	3	1	3	2	5	5	3	4	3	4	3	2	1	2	4	1	3	2
15	4	4	3	3	4	3	5	5	4	3	3	3	4	1	1	5	5	1	3	4
16	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
17	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	5	2	4	4
18	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	5	4	1	3	3
19	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	2	4	5	2	4	2
20	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	2	2	5	5	2	3	4
21	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
22	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3
23	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
24	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	5	2	4	4
25	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	5	4	1	3	3
26	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	2	4	5	2	4	2
27	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	2	2	5	5	2	3	4
28	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4
29	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3
30	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	2	2	3
31	3	4	4	1	4	3	5	4	5	4	4	4	4	1	2	5	4	1	4	1
32	4	5	5	3	5	3	5	5	4	5	4	4	2	1	1	5	5	1	4	1
33	5	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	1	5	4	1	1	5
34	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	2	1	5	5	2	3	4
35	3	4	3	1	3	3	5	5	3	3	3	4	2	1	1	5	4	1	3	4
36	2	4	3	1	3	2	5	5	3	3	3	2	3	2	1	2	4	1	3	2
37	4	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	3	4	1	1	5	5	1	3	4
38	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
39	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	5	2	4	4

40	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	5	4	1	3	3
41	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	2	4	5	2	4
42	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	2	2	5	5	2	3
43	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5
44	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3
45	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
46	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	4	5	2	4
47	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	1	5	4	1	3
48	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	2	2	4	5	2	4
49	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	5	3	3	2	2	5	5	2	3
50	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5
51	5	5	5	1	5	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3
52	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4

SATISFACCIÓN LABORAL																																		
D1: Condiciones laborales					d2: Beneficios laborales				d3: políticas administrativas					d4: Rel. Inter			d5 Des personal					d6: Desempeño de tareas						d7: Relación con la autoridad						
	1	2	2	3		1	2		1	1	2	3		1	2		1	1	2		1	1	2	3	3		1	2	2	3	3			
1	3	1	8	2	2	7	4	2	8	5	7	3	3	3	9	6	4	4	0	8	5	5	9	1	6	5	0	6	2	0	7	1	6	
4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3
2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2
4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	4	2	4	2	4	2
4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3
4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5	5	3	4	4	5	3	4	
2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	2	
2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	1
4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	5	2	4	2	2	4	3	4	3	4	3	3
4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	
2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	4	3	5	2	4	2	
2	4	2	2	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	1	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3
2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2
4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	4	2	4	2	5	2	
4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	
4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	1	5	5	3	4	4	5	3	4	
4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3
2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2
4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3	
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	2	5	2	5	5	4	2	4	2	5	2	
4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	
4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	4	1	5	5	3	4	4	5	3	4	
2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	2	4	2	4	5	2	2	2	4	4	2	
2	2	2	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4
4	4	3	2	2	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	3	4	2	4	5	2	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	3	
4	4	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	3	3	2	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	
2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	5	2	4	4	4	3	5	2	4	2	
2	4	2	2	2	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	3	2	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	4	5	4	2	5	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3
2	3	3	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	2
4	2	1	2	2	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	1	4	4	5	4	2	2	4	4	3	3	

4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 5 4 4 4 5 5 4 5 2 5 2 5 5 4 2 4 2 4 2
4 4 4 3 4 4 2 4 3 3 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 2 4 4 4 3 4 4 3 3
4 3 4 5 4 4 3 4 4 3 4 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4 5 5 4 4 4 5 5 3 4 4 5 3 4
4 4 3 4 4 4 4 4 2 2 4 4 4 3 3 4 3 4 4 4 4 4 5 2 4 2 4 4 4 4 4 4 4 3
4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4 5 4 2 5 4 5 5 3 3 4 4 4 3
2 3 3 3 2 4 2 4 3 3 4 4 4 4 2 3 3 3 4 4 3 4 4 2 4 2 3 4 3 3 4 3 4 2
4 2 4 2 2 4 4 4 3 2 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 4 4 4 5 4 2 2 4 4 3 3
4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 5 4 4 5 5 5 4 5 2 5 2 5 5 4 2 4 2 4 2
4 4 4 3 4 4 2 4 3 3 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 5 2 4 2 4 4 4 3 4 4 3 3
4 3 4 5 4 4 3 4 4 3 4 3 4 3 3 4 4 3 4 4 4 5 5 4 4 4 5 5 3 4 4 5 3 4
4 3 4 4 4 4 4 2 4 4 4 3 3 4 3 4 4 4 4 4 5 2 4 2 4 4 4 4 4 4 4 4 3