

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“La satisfacción laboral y compromiso organizacional de los
trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen
Huánuco – 2022”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR: Gómez Baldeón, Junnior Alexander

ASESOR: Espinoza Hilario, Cesar

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U



TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciado en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 76268487

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41129317

Grado/Título: Magister en educación mención en
investigación y docencia superior

Código ORCID: 0000-0002-3246-5449

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	López Sánchez, Jorge Luis	Doctor en gestión empresarial	06180806	0000-0002- 0520-8586
2	Linares Beraún, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002- 4305-7758
3	Blanco Tipismana, José Martín	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	22474198	0000-0001- 7118-719X

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:30 horas del día 18 del mes de julio del año 2024**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Jorge Luis López Sánchez	Presidente
Mg. William Giovanni Linares Beraún	Secretario
Mtro. José Martín Blanco Tipismana	Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 087-2024- D-FCOMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN HUÁNUCO – 2022**", presentado por el Bachiller, **GÓMEZ BALDEÓN, Junnior Alexander**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo Aprobado con el calificativo cuantitativo de 16 Dieciséis y cualitativo de Buena (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 11:30 horas del día **18 del mes de julio del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

Dr. Jorge Luis López Sánchez
DNI: 06180806
Código ORCID: 0000-0002-0520-8586
PRESIDENTE

Mg. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO

Mtro. José Martín Blanco Tipismana
DNI: 22474198
Código ORCID: 0000-0001-7118-719X
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: GÓMEZ BALDEÓN, JUNNIOR ALEXANDER, de la investigación titulada "LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN HUÁNUCO – 2022", con asesor ESPINOZA HILARIO, CESAR, designado mediante documento, con RESOLUCIÓN N° 1457-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH del P.A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 18 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 20 de junio de 2024



RICHARD J. SOLIS TOLEDO,
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

Jr. Hermilio Valdizán N° 871 – Jr. Progreso N° 650 – Teléfonos: (062) 511-113
Telefax: (062) 513-154
Huánuco - Perú

TURNITIN INFORME FINAL DE TESIS ALEXANDER GOMEZ BALDEÓN.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

18% INDICE DE SIMILITUD	18% FUENTES DE INTERNET	8% PUBLICACIONES	11% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	www.tesis.unjbg.edu.pe Fuente de Internet	2%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO,
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mi madre y hermanos quienes día a día me apoyan para ser una mejor persona y lograr ser un profesional de calidad.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios en primer lugar por permitirme estar con buena salud y seguir estudiando, en segundo lugar, agradecer a mi asesor y jurados por sus orientaciones, paciencia y motivación a seguir adelante, que han sido fundamentales para el desarrollo de mi investigación.

Agradezco también a mi familia por su apoyo incondicional para lograr la realización de mi proyecto de investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	X
ABSTRACT.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	19
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	19
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	19
1.3. OBJETIVOS.....	19
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	19
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	19
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	20
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	20
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	20
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
1.6.1. RECURSOS HUMANOS.....	21
1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS.....	21
1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS.....	21
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	25

2.2. BASES TEÓRICAS.....	26
2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL.....	26
2.2.2. LA TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG.....	27
2.2.3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL.....	30
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	32
2.4. HIPÓTESIS.....	33
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	33
Existe 33	
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	33
2.5. VARIABLES.....	34
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	34
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	34
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	35
CAPÍTULO III.....	37
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.1.1. ENFOQUE.....	37
3.1.2. ALCANCE.....	37
3.1.3. DISEÑO.....	37
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.2.1. POBLACIÓN.....	38
3.2.2. MUESTRA.....	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS... ..	40
3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	40
3.3.2. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	40
CAPÍTULO IV.....	41
RESULTADOS.....	41
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	41
4.1.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE TABLAS.....	41
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	58
CAPÍTULO V.....	64
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	64

4.3. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	64
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	69
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	35
Tabla 2	Población de la I.E. Virgen del Carmen	39
Tabla 3	La distribución de dicha población conformada por los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco 2022.	39
Tabla 4	Recolección de datos.....	40
Tabla 5	1 ¿Usted recibe reconocimientos por su trabajo?	41
Tabla 6	2 ¿Usted siente crecimiento profesional al trabajar en la I.E. Virgen del Carmen?	43
Tabla 7	3 ¿Usted siente que en la Institución le dan libertad para elegir su propio método de trabajo?	44
Tabla 8	4 ¿Usted cree que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral?	45
Tabla 9	5 ¿Usted está conforme con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen?.....	46
Tabla 10	6 ¿Usted cree que son adecuadas las capacitaciones que recibe?	47
Tabla 11	7 ¿Usted siente compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen?....	48
Tabla 12	8 ¿Usted siente los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos?	49
Tabla 13	9 ¿Usted asiste a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen?	50
Tabla 14	10 ¿Usted presume ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen?	51
Tabla 15	11 ¿Usted asiste con agrado a las capacitaciones?	52
Tabla 16	12 ¿Usted tiene buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen?	53
Tabla 17	13 ¿Usted percibe que en la I.E. Logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivos?	54
Tabla 18	14 ¿A usted le gustaría continuar trabajando en la I.E. Virgen del Carmen?	55
Tabla 19	15 ¿A usted sus ingresos le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica?.....	56

Tabla 20	16 ¿Usted dedica tiempo adicional para el beneficio de la I.E. en su labor docente?	57
Tabla 21	PRUEBA DE NORMALIDAD	58
Tabla 22	Correlación de Hipótesis General	59
Tabla 23	correlación de la Hipótesis Especifica 1	60
Tabla 24	Correlación de la Hipótesis Especifica 2	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Esquema.....	38
Figura 2	1 ¿Usted recibe reconocimientos por su trabajo?.....	42
Figura 3	2 ¿Usted siente crecimiento profesional al trabajar en la I.E. Virgen del Carmen?	43
Figura 4	3 ¿Usted siente que en la Institución le dan libertad para elegir su propio método de trabajo?	44
Figura 5	4 ¿Usted cree que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral?	45
Figura 6	5 ¿Usted está conforme con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen?.....	46
Figura 7	6 ¿Usted cree que son adecuadas las capacitaciones que recibe?	47
Figura 8	7 ¿Usted siente compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen?	48
Figura 9	8 ¿Usted siente los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos?	49
Figura 10	9 ¿Usted asiste a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen?	50
Figura 11	10 ¿Usted presume ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen?	51
Figura 12	11 ¿Usted asiste con agrado a las capacitaciones?	52
Figura 13	12 ¿Usted tiene buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen?	53
Figura 14	13 ¿Usted percibe que en la I.E. Logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivos?	54
Figura 15	14 ¿A usted le gustaría continuar trabajando en la I.E. Virgen del Carmen?	55
Figura 16	15 ¿A usted sus ingresos le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica?.....	56
Figura 17	16 ¿Usted dedica tiempo adicional para el beneficio de la I.E. en su labor docente?	57

RESUMEN

La evaluación metodológica y científica sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022, tuvo por objetivo determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco. El esquema cuantitativo utilizado en este estudio permitió obtener resultados precisos y objetivos, la elección del diseño correlacional descriptivo no experimental con corte transversal brindó una visión amplia de la relación entre las variables analizadas, por ende, se aplicó una encuesta a 33 trabajadores para recopilar datos de manera efectiva. Los resultados del estudio revelan cifras significativas: el 90.91% de los trabajadores reportan la ausencia de reconocimientos, así como la falta de infraestructura adecuada para su labor, además, el 84.85% señala carencias en el trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen. La relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco ha sido demostrada de manera significativa, demostrando que existe una correlación alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional (Spearman) $r = 0.622$, además esta correlación es notoriamente significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01.

Palabras claves: satisfacción laboral, compromiso organizacional, institución educativa, factores motivacionales, factores higiénicos.

ABSTRACT

The methodological and scientific evaluation of job satisfaction and organizational commitment at the Virgen del Carmen Huánuco Educational Institution - 2022, aimed to determine how job satisfaction is related to the organizational commitment of the workers of the Virgen del Carmen Educational Institution Huánuco. The quantitative scheme used in this study allowed us to obtain precise and objective results, the choice of the non-experimental descriptive correlational design with cross-section provided a broad vision of the relationship between the variables analyzed, therefore, a survey was applied to 33 workers to collect data effectively. The results of the study reveal significant figures: 90.91% of workers report the absence of recognition, as well as the lack of adequate infrastructure for their work, in addition, 84.85% point out deficiencies in dealings with I.E. directors. Virgin of Carmen. The relationship between job satisfaction and organizational commitment at the Virgen del Carmen Huánuco Educational Institution has been demonstrated significantly, demonstrating that there is a high correlation between job satisfaction and organizational commitment (Spearman) $r = 0.622$, in addition this correlation is noticeably significant because the value is 0.000, which is below 0.01.

Keywords: job satisfaction, organizational commitment, educational institution, motivational factors, hygiene factors.

INTRODUCCIÓN

El tema del estudio científico sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022, se enfocó en analizar: ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022?, se realizó el estudio para evaluar si: Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

La metodología cuantitativa utilizada en esta tesis permitió una adecuada prueba de la hipótesis a través de la recolección de datos numéricos y el análisis estadístico, el enfoque correlacional descriptivo se centró en la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco. Los resultados de la investigación realizada con los 33 trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco respaldan la hipótesis planteada, al haber considerado a la totalidad de la población como muestra debido a su tamaño reducido.

El enfoque presente en el informe de tesis demuestra una estructura clara y detallada en la exposición de los elementos fundamentales. La fundamentación de la problemática, preguntas, objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad presentados en el Capítulo I, brindan una base sólida para el desarrollo del estudio. La revisión detallada de antecedentes a nivel específico, así como la definición de conceptos clave y la formulación de hipótesis en el Capítulo II, demuestran un enfoque sólido y fundamentado en evidencia para la investigación, la operacionalización de variables completa este marco teórico de manera integral, fue esencial definir con precisión el enfoque metodológico del estudio en el Capítulo III, incluyendo esquema, alcance, diseño, población, muestra y técnicas e instrumentos de recopilación de datos. Esta sección proporciona una estructura sólida para el estudio. Los resultados presentados en el Capítulo IV, fueron procesados de manera detallada a través de tablas y figuras

estadísticas, junto con su respectiva interpretación. Este análisis permitió contrastar las hipótesis planteadas, brindando una visión clara de los hallazgos de la investigación. Para terminar, El Capítulo V, muestra la comparación de los resultados del trabajo de campo con la literatura existente, junto con las conclusiones y recomendaciones obtenidas. Un análisis detallado que refuerza la validez de la investigación realizada.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente a nivel internacional, es valioso reconocer la importancia del factor humano en las instituciones, ya que, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son clave para el éxito y crecimiento de cualquier entidad, por lo que, es necesario poner mayor énfasis en estas variables para mejorar el desempeño y la productividad de los colaboradores. Por otro lado; la satisfacción laboral y el compromiso organizacional son aspectos fundamentales para el rendimiento de los trabajadores en cualquier institución, establecer relaciones positivas con directivos, empleados y colegas puede influir de manera significativa en el desempeño laboral.

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional se refiere al grado de identificación que tienen los empleados con su trabajo, es un estado psicológico y aspecto crucial que define la relación entre un individuo y una entidad, y su impacto en la decisión de permanecer en la organización o abandonarla.

EIEconomista.es, (octubre 2022) un estudio de Cristian Gallegos menciona que sólo el 14% de los empleados europeos están comprometidos con el trabajo.

En 2005, el economista de Princeton, Alan Krueger, escribió en The New York Times: Los trabajadores europeos están unidos en al menos un aspecto han informado niveles decrecientes de satisfacción laboral en las últimas tres décadas.

Gestión, (2015) publicó el artículo que estudios Deloitte realizó y señala, la falta de compromiso de los trabajadores es un desafío importante para las empresas a nivel mundial, según el 87% de los jefes de recursos humanos y comercios, abordar esta problemática para mejorar la productividad y el clima laboral. Con ello podemos observar un problema de RR.HH. que hay en el

mundo. Lo adecuado sería gestionar estas variables que permitiría tener trabajadores más contentos en las organizaciones.

La satisfacción laboral es un aspecto fundamental que afecta el bienestar y rendimiento de los empleados en su lugar de trabajo, es importante considerar diversos factores como el tipo de labor, las relaciones humanas y la calidad de la infraestructura para garantizar un ambiente laboral óptimo Pérez Porto, et al. (2014). Por lo tanto, la motivación es un factor clave para el éxito en cualquier organización, cuando los empleados están motivados, pueden trabajar de manera más eficiente y efectiva, lo que les permite alcanzar sus metas y contribuir al éxito de la empresa (Dubrin, 2003).

Las instituciones educativas promueven la satisfacción laboral de su personal, ya que influye directamente en la calidad de la educación que se brinda, estos aspectos como el reconocimiento, la realización profesional y las condiciones de trabajo son clave para garantizar un ambiente laboral favorable.

En las instituciones educativas uno de los factores que debe ser reflexionado principalmente es la mejora en la satisfacción de sus docentes ya que tienen la función de enseñanza a los estudiantes. Esto pasa por la preparación del personal, adecuada infraestructura, recursos materiales y concientización para el proceso de desarrollo organizacional, principalmente en cuanto a la forma de manejar la satisfacción laboral proporcionando un ambiente favorable para el trabajo.

El compromiso organizacional es un pilar fundamental para el triunfo de cualquier empresa, fomentar esta actitud laboral entre los colaboradores es esencial para impulsar la productividad y retener el talento dentro de la organización. Es importante fomentar un sentido de pertenencia en los empleados para promover el bienestar de la empresa y de todos sus integrantes Robbins (2009) (p. 84).

Diario la República, (2020). Diario reconocido del país brindó unas encuestas que indican que solo el 24% de los peruanos son felices en su

trabajo. Es preocupante observar esta realidad en los jóvenes empleados de Perú

Según Pujol-Cols & Dabos (2018) describen la satisfacción laboral es un tema crucial en el estudio de la efectividad organizacional, la relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad, así como la influencia positiva en la reducción del ausentismo y la rotación de personal, hacen de este aspecto un factor esencial para el triunfo de cualquier organización. Además, se debe considerar el bienestar del individuo como un aspecto moral inherente a la satisfacción laboral. La comprensión detallada de los factores que impactan en la actitud y rendimiento de los empleados, incluyendo el potencial de desarrollo personal, fundamental para optimizar su desempeño en la organización, beneficios laborales y relaciones con colegas y directivos, entre otros, es muy importante para evaluar y mejorar la experiencia laboral (Palma, 1999).

En el Perú hay más de 55 mil instituciones educativas públicas. (Diario Gestión, 2023) pero no se logra ver avances en el tema de satisfacción laboral, cada año se siguen viendo inconformidades en los docentes. Ya que no cuentan con una adecuada infraestructura, recursos materiales, etc. Esto conllevaría a que los docentes no sientan compromiso por su trabajo.

Por otro lado; abordar de manera urgente las deficiencias de infraestructura y servicios básicos en las instituciones educativas públicas identificadas por la Contraloría General de la República mejoraría la calidad de la educación en nuestro país que depende en gran medida de estas condiciones. Agencia peruana de noticias (15 de marzo 2022).

En la ciudad de Huánuco la institución educativa Virgen del Carmen, es una entidad educativa pública, que viene trabajando más de 85 años, se encuentra ubicada en el jirón 28 de julio 1617. Se ha identificado indicadores que demuestran escaso compromiso organizacional mediante una entrevista realizada por el investigador el 21-09-2022 a algunos docentes y directivos de la institución.

En la Institución Educativa Virgen del Carmen laboran docentes, directivos, personal administrativo y personal de servicio dan el máximo esfuerzo para cumplir sus metas, pero cuando uno ingresa a los ambientes de la mencionada I.E. a simple vista se puede percatar que se encuentra en mal estado, se siente que no tienen una buena relación ni trato entre colegas y directivos, En algunas de las informaciones recogidas se puede notar que la mayoría de los trabajadores manifiesta que tienen cierto desánimo de asistir a su centro de trabajo, no tienen buen trato con los directivos, no se saludan, ni solucionan rápidamente sus problemas, poca identificación con la institución, se percibe que no tienen una buena relación entre colegas, además escasas ganas de participar en las capacitaciones y reuniones que programan los directivos. Lo cual sería un factor determinante en el logro de objetivos de la institución educativa, como otras instituciones de nuestra localidad si lo consiguen.

Las consecuencias de estos indicadores perjudicarían el compromiso organizacional de los trabajadores, además estarían involucrado en el incumplimiento de metas en los aspectos administrativos y pedagógicos planificados por la I.E.

De esta manera el compromiso organizacional está involucrado en la mejora de una empresa o institución, entonces si los docentes y directivos de esta institución se sienten muy comprometidos e identificados generaría que su performance en su trabajo sea mejor. Al lograr tener trabajadores comprometidos generaría llegar a consensos, trabajar en equipo y mayor compañerismo.

Una empresa al lograr generar el compromiso afectivo, normativo y continuo permitirá tener trabajadores identificados con la institución, se pongan la camiseta de la entidad, sientan vínculos emocionales, se sientan capacitados, aptos, orgullosos de pertenecer allí, y querer seguir trabajando en esa institución. Meyer y Allen (1991).

De acuerdo con la información de la dirección regional de educación (DRE) Huánuco, el director Alcides Mallqui Naupay, reveló que existen 159

infraestructuras educativas en estado de emergencia. En algunos casos inhabitables, como es el caso del colegio Virgen del Carmen que fue declarado inhabitable por la Municipalidad de Huánuco. DIARIO CORREO (26/02/2022).

Toda esta problemática narrada líneas arriba, se debe a que la satisfacción laboral en la I.E. Virgen del Carmen, no sería la adecuada; por ejemplo; algo muy lamentable es su infraestructura que está a punto de derrumbarse. Es por ende que decidieron trasladarse al costado del Instituto Superior Tecnológico Aparicio Pomares (ISTAP). Aun así, no se observa tanta diferencia ya que las labores se vienen realizando en aulas prefabricadas soportando el incesante sol, polvo, malos olores del río Huallaga, sólo hay 2 servicios higiénicos pero que no cuentan con suficiente agua y están en pésimas condiciones. Además, mediante una entrevista realizada por el investigador los trabajadores mencionan que hay muchos problemas entre colegas y directivos, que no tienen una relación amical dentro y menos fuera de la institución educativa. Así también algunos trabajadores mencionan que los directivos de la institución educativa, UGEL y DRE no reconocen su trabajo que solo les exigen perfección, sienten que no tienen donde se les valore sobre todo su autonomía y creatividad personal y que todo tiene que ser como mande la directora. Equipo técnico de la oficina regional de gestión de riesgos de desastres, mediante el titular Rusdael Garcia Urbina, verificó y constató malas condiciones en las instalaciones de la Institución Educativa Virgen del Carmen. TU DIARIO (24/03/2022).

Claramente estos factores hacen que el personal no sienta satisfacción laboral motivacional ni satisfacción higiénica. Por lo mencionado nos resulta fundamental encontrar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional para atender al problema de la I.E.

Por ello nos formulamos la siguiente pregunta de investigación ¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022? respondiendo a esta pregunta podremos demostrar en principio si los docentes tienen compromiso organizacional. Es crucial para garantizar la

satisfacción laboral de los trabajadores para estar estrechamente relacionado con el compromiso organizacional de sus trabajadores.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1: ¿De qué manera los factores motivacionales se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022?

PE2: ¿De qué manera los factores higiénicos se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1: Determinar de qué manera los factores motivacionales se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022.

OE2: Determinar de qué manera los factores higiénicos se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La evaluación presentada resulta de suma importancia desde una perspectiva teórica, ya que se sustenta en estudios previos sobre teorías relacionadas con la satisfacción laboral y su influencia en el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución educativa Virgen del Carmen Huánuco. Los hallazgos obtenidos aportarán valiosa información que contribuirá a enriquecer el corpus de conocimientos existente en esta materia, para futuras investigaciones.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio proporciona información valiosa a la directora de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco sobre la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de sus trabajadores. Esto permitirá tomar decisiones basadas en datos con el objetivo de mejorar el ambiente laboral y el rendimiento del personal, por ello, tiene una justificación práctica.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Es fundamental destacar la importancia metodológica de esta investigación, ya que los resultados obtenidos tendrán un impacto significativo en las instituciones educativas y organizaciones dedicadas a mejorar el factor humano en el ámbito laboral. Los hallazgos y la validación de los instrumentos utilizados a lo largo del estudio brindarán información valiosa para futuras investigaciones en este campo.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1. Que los trabajadores encuestados no hayan sido sinceros al responder la encuesta, por algún temor de hablar sobre su trabajo.
2. El factor tiempo por mis obligaciones.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. RECURSOS HUMANOS

La viabilidad de esta publicación se fundamenta en el profesionalismo y apoyo brindado por el equipo humano involucrado, así como en la colaboración desinteresada de los trabajadores de la I.E. Virgen del Carmen.

1.6.2. RECURSOS ECONÓMICOS

El investigador dispuso de los recursos económicos necesarios para garantizar el desarrollo adecuado del proyecto de investigación.

1.6.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Los recursos tecnológicos de la información y comunicación utilizados en el desarrollo de este estudio han sido fundamentales ya que facilita el procesamiento de datos y la obtención de información de manera eficiente. La inclusión de equipos como laptops, impresoras y softwares estadísticos ha permitido agilizar y mejorar la calidad de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados de los estudios de investigación han sido validados mediante el análisis de libros, artículos, tesis, investigaciones y páginas web.

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Peña (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*, cuya problemática se fundamentó en aspectos del potencial humano, que se asocian a todos los elementos inherentes a los miembros del equipo, los mismos que edifican una relación beneficiosa con la empresa y aseguran lealtad, tanto desde una perspectiva racional como emocional, los cuales conviven en simbiosis, para asegurar la perdurabilidad; de ahí, la relevancia de la orientación del estudio hacia la dedicación organizacional, en el proceso de realización de las tareas designadas. La investigación se enfocó en determinar el compromiso laboral de los trabajadores del área central de un banco en Guatemala, con base en el factor de sexo, siendo la metodología un diseño descriptivo para evaluar el nivel de compromiso laboral en función del género, este estudio tenía como meta entender la importancia de la variable en cuestión dentro de la organización, para ello, se contó con la participación de setenta colaboradores, cuyo compromiso se midió mediante un cuestionario de escala Likert, donde se evaluó cada ítem para obtener una medición cuantitativa. El estudio concluyó que el vínculo existente entre los elementos de compromiso organizacional y el género de los miembros del equipo señala claramente las sugerencias que le urgen a la empresa a seguir reforzando dicha lealtad para incrementar su satisfacción. Estos esfuerzos se reflejarán en un aumento de la productividad y, en último lugar, en el florecimiento de la organización.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Ruiz (2019). *La Satisfacción laboral y su incidencia en el compromiso organizacional de los colaboradores de una cadena hotelera de la ciudad de Cajamarca, 2018*, cuya problemática se ha basado en el enfoque del individuo dentro de las organizaciones ha generado importantes investigaciones sobre cómo motivar a los colaboradores destacados para que sigan aportando a los propósitos de la empresa. Este estudio buscó analizar la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una cadena hotelera en Cajamarca, siendo la metodología en reevaluar la idea de satisfacción laboral a través del prisma de la teoría de los dos factores de Herzberg y, al mismo tiempo, explorar el fenómeno del compromiso organizacional utilizando la teoría expuesta por Meyer y Allen, para hacer esto, se realizó una encuesta a los 58 miembros del personal. El estudio concluyó con un coeficiente de Pearson $R = 0.783$, indicando una fuerte relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en una cadena hotelera en Cajamarca. Además, según los factores intrínsecos y extrínsecos. Se muestran que los factores intrínsecos, especialmente el reconocimiento presenta niveles de satisfacción laboral relativamente bajos, con una media de 3,89, Mientras que los factores extrínsecos como las relaciones con los compañeros y la infraestructura son los más influyentes en los colaboradores de una cadena hotelera de la ciudad de Cajamarca 2018.

Sánchez (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de instituciones educativas de la provincia de San Martín, durante el periodo de emergencia Sanitaria, 2020*, cuya problemática se fundamenta en el hecho de que a menudo surgen incongruencias con ciertos profesores que muestran insuficiencia en el dominio de las TICs, el colapso de la señal de internet, los obstáculos que enfrentan los estudiantes para conectarse a internet, las horas agregadas que se invierten en el trabajo, y otros factores adicionales. La investigación se centró en investigar la relevancia de la satisfacción laboral en el

compromiso organizacional de los profesores, en el análisis metodológico, se tomaron en consideración 304 comentarios de maestros, de estos, un 33.6% eran hombres y el 66.4% mujeres, con respecto a las etapas educativas, el 18.1% pertenecían al nivel inicial, el 27% al nivel primario, y el 54.9% al nivel secundario, se llevó a cabo en la provincia de San Martín. El estudio concluyó que, se ha identificado una correlación inversa notable entre el contentamiento en el trabajo y el compromiso con la organización de $-0,327$ y con una relevancia estadística de $0,00$. Lo que comunica que un creciente agrado en el empleo podría implicar una menor adherencia a la organización, lo que puede impactar la excelencia en la enseñanza ofrecida en distintos niveles.

Apaza (2021). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de la Institución Educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac*, cuya problemática se centró en la ausencia de las condiciones necesarias para facilitar un correcto desempeño en las tareas laborales, dando lugar a varias disputas, competencia desmedida, presiones y otros factores que ensucian el entorno laboral, anulan la oportunidad de una coordinación efectiva y obstaculizan el progreso de una comunicación consistente, un elemento crucial para fomentar la cohesión y el compromiso dentro de la institución. La vinculación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la institución educativa N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac fue el enfoque principal de este estudio, siendo la metodología con una perspectiva cuantitativa de naturaleza correlacional y una estructura no experimental, se seleccionó una muestra no aleatoria compuesta por 85 maestros, a estos profesionales se les proporcionó un cuestionario de 28 preguntas sobre la satisfacción en el trabajo y un cuestionario de 22 preguntas sobre el compromiso de la organización, empleando la técnica de sondeo. Este estudio concluyó que, se revela una relación significativa entre la satisfacción laboral y la lealtad a la organización en el equipo académico de la institución N°7102 San Francisco de Asís, Pachacamac. Los resultados muestran un nivel de

significancia $< 0,05$ y un coeficiente de correlación de Spearman de 0,744.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Ortega (2019). *Relación del compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de educación básica regular del Distrito de Huánuco 2017*, cuya problemática se fundamentó en la crisis educativa de Perú, en lo que respecta a las evaluaciones del programa internacional de evaluación de estudiantes (PISA), que son inferiores a los criterios globales, específicamente, se ubica en las posiciones finales a nivel mundial en lectura, matemáticas y ciencias. La investigación realizada buscó establecer la conexión entre el compromiso organizacional y el desempeño docente en instituciones públicas de educación básica regular en el Distrito de Huánuco, el enfoque metodológico del estudio se basó en un diseño cuantitativo sin elementos experimentales. Se trabajó con una muestra de cuatro instituciones educativas seleccionadas mediante un muestreo no probabilístico. La principal herramienta utilizada fue la encuesta, el uso de un cuestionario de escala Likert para la variable independiente y una ficha de evaluación validada para la variable dependiente demuestran un enfoque metodológico riguroso en el estudio. El estudio concluyó que, se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis de investigación, no se ha encontrado una relación significativa entre el compromiso organizacional y el rendimiento de los profesores, con un valor de $X^2 = 21,0261$ para 12 grados de libertad y un nivel de significación de 0.05.

Luna (2021). *La motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo 2021*, el estudio encuentra una relación significativa y directa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo durante el 2021, el coeficiente de correlación ($Rho=0,700$) indica una alta asociación entre estas variables, además; proporciona evidencia estadísticamente significativa de una relación moderada entre el reconocimiento y la

satisfacción laboral, el p-valor de 0.004 confirma la existencia de esta asociación, y el coeficiente de correlación Rho de 0.423. Lo que indica que mientras mayor motivación y reconocimientos se les brinden a los trabajadores será mayor su satisfacción. Estos hallazgos son relevantes para comprender mejor la dinámica de la fuerza de trabajo en la cooperativa y pueden servir de base para el desarrollo de estrategias que fomenten un entorno de trabajo más armonioso para los empleados.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. SATISFACCIÓN LABORAL

Robbins y Timothy (2009). El término satisfacción laboral se establece como una sensación positiva sobre la labor que uno desarrolla, que es un factor crucial que impacta directamente en la actitud de los individuos hacia su empleo. Para las organizaciones entender las peculiaridades de cada empleado y su nivel de satisfacción ayuda a fomentar un ambiente laboral positivo. No solo afecta la productividad y la retención de los empleados, sino que también influye en la percepción y actitud general de estos hacia la empresa en sí. Ambos conceptos, satisfacción laboral y comportamiento organizacional, son interdependientes ya que gestionan con atención la estrategia para garantizar un ambiente laboral productivo y motivador (p.79).

Según Locke (1979, como se citó en Mamani, 2022) la satisfacción laboral define, que es importante reconocer que la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la percepción de las expectativas cumplidas. Cuanto menor sea la brecha entre lo esperado y lo recibido, mayor será la satisfacción del empleado, para las organizaciones identificar y gestionar estas expectativas promueven un ambiente laboral positivo. (p.33).

Estos estudios han sido abordados desde diversas perspectivas teóricas, lo cual ha permitido obtener múltiples interpretaciones y conocimientos que han sido fundamentales para apoyar numerosas investigaciones en el campo.

2.2.2. LA TEORÍA DE LOS FACTORES DE HERZBERG

Según Chiavenato (2011) el enriquecimiento de tareas, como recomienda Herzberg, es fundamental para aumentar la motivación en el trabajo. Ampliar los objetivos, responsabilidades y desafíos en las actividades diarias puede generar un mayor compromiso por parte de los empleados. Las conclusiones de Herzberg y Maslow señalan que, en un entorno con un alto nivel de vida, las necesidades básicas tienen menos impacto en la motivación. Aunque comparten puntos en común, también presentan diferencias significativas que enriquecen nuestra comprensión de la motivación humana. Los estudios de Herzberg demuestran que la motivación en el trabajo está determinada por dos factores importantes (p. 45):

2.2.2.1. DIMENSIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN 1

FACTORES MOTIVACIONALES: es la definición clara del contenido del puesto de trabajo y las obligaciones relacionadas con el mismo, así como la realización de tareas y funciones, son clave para generar satisfacción y aumentar la productividad en el ámbito laboral. Por tal motivo; la motivación juega un papel fundamental al impulsar sentimientos de crecimiento, realización y reconocimiento en el trabajo. Los factores motivacionales juegan un papel crucial en la satisfacción laboral. Es importante asegurarse de que sean adecuados y óptimos para maximizar el bienestar de los empleados en el puesto de trabajo. (Chiavenato, 2011, p. 45)

INDICADORES

- **RECONOCIMIENTO:** Es fundamental reconocer los logros y metas de los empleados para aumentar su satisfacción laboral y motivación. Esto refuerza la importancia de su trabajo y contribuye a un clima laboral positivo.

- **REALIZACIÓN PROFESIONAL:** Los individuos encuentran tener satisfacción en su trabajo cuando consideran que lo que hacen es valorado y a su vez importante, el trabajo debe ser motivador y permitir a las personas alcanzar logros significativos. Esto no solo beneficia a nivel individual, sino también a la empresa en su conjunto. Por ello; la relevancia de fomentar una infraestructura profesional que impulse el crecimiento personal y profesional es fundamental para el éxito de cualquier organización.
- **LIBERTAD:** Es importante que toda entidad brinde libertad y confianza a sus trabajadores para desarrollar sus funciones de acuerdo con sus habilidades y métodos que considere mejor.

DIMENSIÓN 2

FACTORES HIGIÉNICOS: Menciona todas las condiciones laborales de los trabajadores consideren aspectos físicos, ambientales y organizativos para garantizar un entorno seguro, productivo y saludable. Es necesario revisar y mejorar constantemente aspectos como la infraestructura, capacitaciones, salarios, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, relaciones laborales y reglamentos internos para fomentar un ambiente laboral positivo y propiciar oportunidades de crecimiento. Los factores higiénicos son importantes para motivar a los empleados, aunque su capacidad de influencia es limitada, es fundamental considerar también la motivación interna para lograr un comportamiento positivo en el trabajo. Ante todo, lo descrito; es esencial recordar que la higiene solo busca prevenir la insatisfacción, no necesariamente aumentar la satisfacción de manera significativa, mantener factores higiénicos óptimos es clave para evitar la insatisfacción en el lugar de trabajo (Chiavenato, 2011, p. 46)

INDICADORES

- **CONDICIONES FÍSICAS LABORALES:** Es de vital importancia asegurar que el ambiente de trabajo cuente con infraestructura adecuada, instalaciones seguras, limpias e higiénicas, así como que el equipo de trabajo se encuentre en buen estado.
- La importancia que la Organización Mundial de la Salud (OMS) le da al trabajo en el bienestar y desarrollo de los individuos, es crucial reconocer el impacto positivo que puede tener en la salud física y mental de los empleados, garantizando su bienestar a largo plazo Cacula-Barrero (2017)
- **CAPACITACIONES LABORALES:** El aprendizaje a corto plazo es fundamental para el desarrollo de habilidades. Es importante contar con un proceso educativo sistemático y organizado para asegurar el éxito en la adquisición de nuevos conocimientos. Chiavenato (2007).
- **RELACIONES LABORALES:** Considerando el alto consenso que existe sobre la fragilidad de los vínculos sociales, el establecimiento de relaciones con colegas en entornos complejos, cambiantes e inciertos es un desafío que requiere habilidades de comunicación y adaptabilidad excepcionales (p. 193). Es fundamental abordar la barrera de comunicación en las relaciones laborales, tal como mencionan estos autores. Elementos como las características personales e ideológicas, cultura, nivel socioeconómico, etc. Hacen difícil tener buenas relaciones entre las personas. Bauman (2007)

2.2.3. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Para Meyer y Allen (1991) el compromiso organizacional es el grado de identificación que tienen los empleados con su trabajo, es un estado psicológico y un aspecto crucial en la relación entre el empleado y la empresa, determinando su decisión de permanecer en la organización. Así mismo; la teoría de los tres factores brinda una visión integral sobre el compromiso afectivo, normativo y de continuidad en el ámbito psicológico.

Morales, (s.f.). Hace referencia al compromiso que tiene un trabajador con una empresa en la cual pertenece. Es decir, la afinidad que presenta un trabajador con su organización.

2.2.3.1. DIMENSIONES DE LA VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Según, Meyer y Allen (1991, citado en Zavaleta Apaza, 2021) es clave tener en cuenta el compromiso afectivo, de continuidad y normativo en todas las acciones y decisiones. para comprender la profundidad y durabilidad de una relación (p.30).

a) COMPROMISO AFECTIVO: Es importante cultivar un sentido de pertenencia y compromiso en el equipo de trabajo para impulsar el crecimiento y el éxito de la organización. Por tal motivo; es significativo que los empleados sientan afecto y satisfacción en su empresa para poder desarrollar una carrera profesional exitosa y duradera. La conexión emocional con la organización fortalece el sentido de pertenencia y el compromiso. Los directivos deben reconocer y valorar el trabajo de sus empleados para fomentar un esquema profesional positivo y colaborativo.

INDICADORES

➤ **IDENTIFICACIÓN:** Andrade (2014) dice que la identidad laboral es la conexión entre la persona y su trabajo,

reflejando cómo el rol ocupacional se relaciona con la esencia y descripción central de la persona (p. 121).

- **ORGULLO LABORAL:** Es un atributo que trasciende el concepto de bienestar laboral, debido a que las organizaciones sin importar su sector buscan que su talento humano se encuentre entre otras cosas, motivado, capacitado y que sea productivo. En este caso, el orgullo laboral, es la respuesta integral a esta necesidad. Triana (2019).

b). COMPROMISO NORMATIVO: Este fenómeno se conoce como el compromiso organizacional, donde los empleados se sienten obligados a ser leales a sus superiores o a la empresa debido a las experiencias vividas y las prestaciones recibidas. Es importante comprender cómo la reciprocidad afecta la relación entre los empleados y la institución. Se sienten en deuda con la entidad.

INDICADORES

- **CAPACITACIONES LABORALES:** La capacitación es una herramienta fundamental para el desarrollo de habilidades y competencias en el ámbito laboral. Por ello; es base que se realice de manera sistemática y organizada para garantizar su efectividad Chiavenato (2007).
- **BUEN TRATO LABORAL:** La buena conducta se caracteriza por promover un sentimiento de reconocimiento y valoración mutua en las interacciones con otros y el entorno. Estas relaciones generan satisfacción y bienestar para todos los involucrados Servicio de salud Coquimbo (2019)

c). COMPROMISO DE CONTINUIDAD: Se debe considerar tanto los intereses personales como las consecuencias de tomar

decisiones en el entorno laboral. Evaluar el costo económico y el tiempo invertido en la organización es clave para una toma de decisiones informada. Es necesario considerar diversos aspectos como la necesidad económica, beneficios, comodidad y oportunidades laborales al tomar decisiones respecto al trabajo. También es importante tener en cuenta si el trabajo actual se ajusta a las capacidades y personalidad del individuo (p. 121).

INDICADORES

- **SUSTENTO ECONÓMICO FAMILIAR:** se debe tener en cuenta realizar una adecuada gestión de los ingresos y gastos familiares para satisfacer las necesidades materiales básicas como alimentación, ropa y vivienda, asegurando el desarrollo óptimo del núcleo familiar Semilla (2003)
- **ESFUERZO ADICIONAL:** la disposición a hacer un esfuerzo extra es clave para alcanzar metas y objetivos, ya que implica una mentalidad proactiva y comprometida con el logro. Este concepto puede ser aplicado en diferentes ámbitos, desde la vida personal hasta la profesional Alegsa (2023)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **CULTURA LABORAL.** Consiste en establecer normas de conducta y prácticas en el ambiente laboral, para que tanto líderes, empleados y proveedores compartan y promuevan los valores y creencias de la organización logrando así un ambiente de trabajo positivo y productivo. Da Silva (2021)
- **ESCUELA.** El concepto de “escuela”, derivado del latín schola, abarca tanto el espacio físico donde se lleva a cabo el aprendizaje, como las metodologías empleadas por los maestros. Por lo que; es esencial

reconocer la importancia de este lugar en el proceso de formación de las personas. Pérez (2022)

- **LAS RELACIONES INTERPERSONALES.** La comunicación es fundamental para la interacción entre las personas, ya que permite compartir información y mensajes con claridad. Por ello; fomenta habilidades de comunicación para lograr una mayor comprensión y conexión con los demás. Pérez (2022)
- **EMPOWERMENT.** Se trata principalmente de promover la autonomía y la toma de decisiones por parte de los empleados, lo cual resulta en una mayor eficacia y coordinación en las tareas. Es una práctica de gestión que impulsa resultados efectivos en la compañía. Rodriguez (2023)
- **INFRAESTRUCTURA ESCOLAR.** Comprende un conjunto de recursos y servicios fundamentales para el adecuado funcionamiento de una institución o entidad educativa. García et al. (2007).
- **SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.** Es un tema de gran relevancia en la psicología organizacional, debido a que promueve en general el desempeño y bienestar de los colaboradores. A pesar de la cantidad de investigaciones existentes en este campo, es importante destacar la falta de avances significativos en la comprensión y mejora del bienestar profesional. Revista de currículum y formación de profesorado (2002)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE1. Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

HE2. Existe relación significativa entre los factores Higiénicos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Satisfacción laboral

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Compromiso organizacional

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	
SATISFACCIÓN LABORAL	Factores Motivacionales	Reconocimiento	1. ¿Usted recibe reconocimientos por su trabajo?	
		Realización Profesional	2. ¿Usted siente crecimiento profesional al trabajar en la I.E. Virgen del Carmen?	
		Libertad	3. ¿Usted siente que en la institución le dan libertad para elegir su propio método de trabajo?	
		Infraestructura y Condiciones Físicas de Trabajo	4. ¿Usted cree que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral?	
			5. ¿Usted está conforme con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen?	
	Factores Higiénicos	Capacitaciones de Formación profesional	6. ¿Usted cree que son adecuadas las capacitaciones que recibe?	
			Relaciones Laborales	7. ¿Usted siente compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen?
			Identificación	8. ¿Usted siente los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos?
		Factores Afectivos	Orgullo laboral	9. ¿Usted asiste a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen?
				10. ¿Usted presume ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen?

COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Factores Normativos	Capacitaciones Laborales	11. ¿Usted asiste con agrado a las capacitaciones?
		Buen trato recibido	12. ¿Usted tiene buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen? 13. ¿Logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivos?
	Factores Continuos	Sustento económico	14. ¿A usted le gustaría continuar trabajando en la I.E. Virgen del Carmen? 15. ¿Sus ingresos le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica?
		Esfuerzo	16. ¿Usted dedica tiempo adicional para el beneficio de la I.E. en su labor docente?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.1. ENFOQUE

Según Hernández Sampieri, et al., (2014) el enfoque cuantitativo utilizado en este estudio fue fundamental para probar de manera precisa la hipótesis y analizar los datos numéricos con rigor estadístico, ya que, esta metodología proporciona pautas de comportamiento y valida teorías de forma objetiva (p. 128)

3.1.2. ALCANCE

La elección del enfoque de investigación correlacional descriptiva se hizo para identificar y comprender las propiedades y características del fenómeno en estudio. Por tal motivo; el objetivo de este proceso es recopilar datos de forma independiente o conjunta sobre los conceptos o variables mencionadas. El estudio correlacional es bien llamado, porque tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional. (Hernández Sampieri, et al., 2014, p.93)

3.1.3. DISEÑO

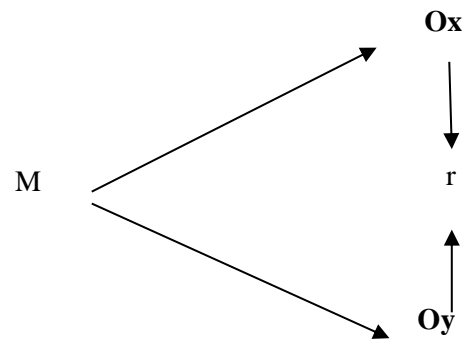
Según Hernández R., et al., (2014) En el diseño de una investigación no experimental, es importante tener en cuenta que las variables no pueden ser manipuladas, ya que no se tiene control directo sobre ellas. Por todo lo mencionado; es evidente reconocer que dichas variables y sus efectos ya han sucedido, por lo que no se pueden generar influencias en ellas.

Este enfoque metodológico permitió explorar de manera detallada la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en su contexto real. El enfoque de diseño transversal correlacional se

caracteriza por la recopilación de datos en un único momento, permitiendo analizar las relaciones entre variables en un momento específico. Este diseño ofrece una visión general y útil para identificar asociaciones entre variables en un punto determinado en el tiempo, según:

Figura 1

Esquema



Donde:

M = La muestra conformada por los trabajadores de la IE. Virgen del Carmen.

Ox = Observación de la variable independiente.

La satisfacción laboral.

r = La relación entre las dos variables

Oy = Observación de la variable dependiente.

El compromiso organizacional.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

En este estudio, se analizó la población de 33 trabajadores de la institución educativa Virgen del Carmen Huánuco.

Tabla 2*Población de la I.E. Virgen del Carmen*

ÁREAS DE LA INSTITUCIÓN	CANTIDAD
DIRECTORA	1
SUB-DIRECTORAS	2
PROFESORAS DE PRIMARIA	23
PROFESORES DE EDU. FÍSICA	3
BIBLIOTECARIA	1
PERSONAL DE SERVICIO	3
TOTAL	33

3.2.2. MUESTRA

La elección de la muestra poblacional en esta investigación científica fue la más adecuada, dado el tamaño pequeño de la población desde el inicio. Fue recomendable utilizar métodos no probabilísticos para asegurar la validez y fiabilidad de los resultados obtenidos. Hernández Sampieri (2014).

Tabla 3*La distribución de dicha población conformada por los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco 2022.*

ÁREAS DE LA INSTITUCIÓN	CANTIDAD
DIRECTORA	1
SUB-DIRECTORAS	2
PROFESORAS DE PRIMARIA	23
PROFESORES DE EDU. FÍSICA	3
BIBLIOTECARIA	1
PERSONAL DE SERVICIO	3
TOTAL	33

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Tabla 4

Recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTO
La Encuesta: Técnicas basadas en preguntas.	El Cuestionario: Se procederá a elaborar un cuestionario de manera impresa para todos los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco. Para determinar la relación de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

La elección de la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para analizar la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores en la institución educativa Virgen del Carmen Huánuco fue la adecuada para recopilar información detallada sobre estos aspectos clave.

3.3.2. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En esta investigación, se emplearon técnicas del procedimiento estadístico descriptivo con el programa estadístico SPSS 23 para procesar y analizar la información, explorando la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO E INTERPRETACIÓN DE TABLAS

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos del estudio científico sobre la satisfacción laboral y compromiso organizacional en la institución educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022 son presentados de manera clara en las tablas y figuras a continuación.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA.

Los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de la institución educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022 han sido presentados en el siguiente apartado.

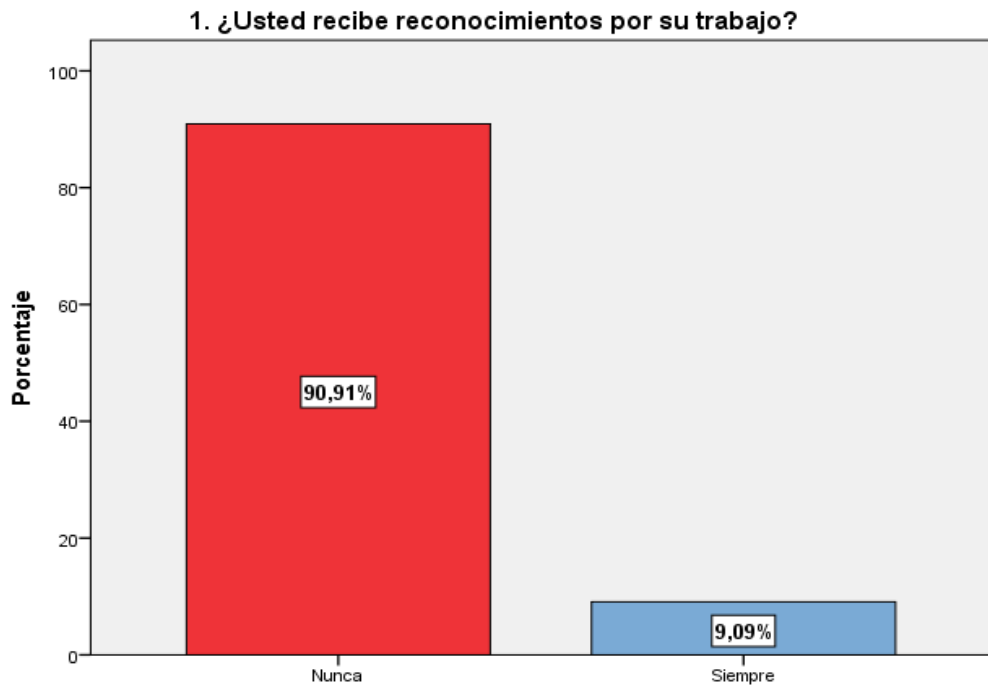
Tabla 5

1 ¿Usted recibe reconocimientos por su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Nunca	30	90,9	90,9	90,9
Válido	Siempre	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 2

1 ¿Usted recibe reconocimientos por su trabajo?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 90.91% de los trabajadores manifiestan que nunca reciben reconocimientos por parte de la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 9.09% de trabajadores manifiestan que si cree que si reciben reconocimientos por parte de la I.E. Virgen del Carmen.

Tabla 6

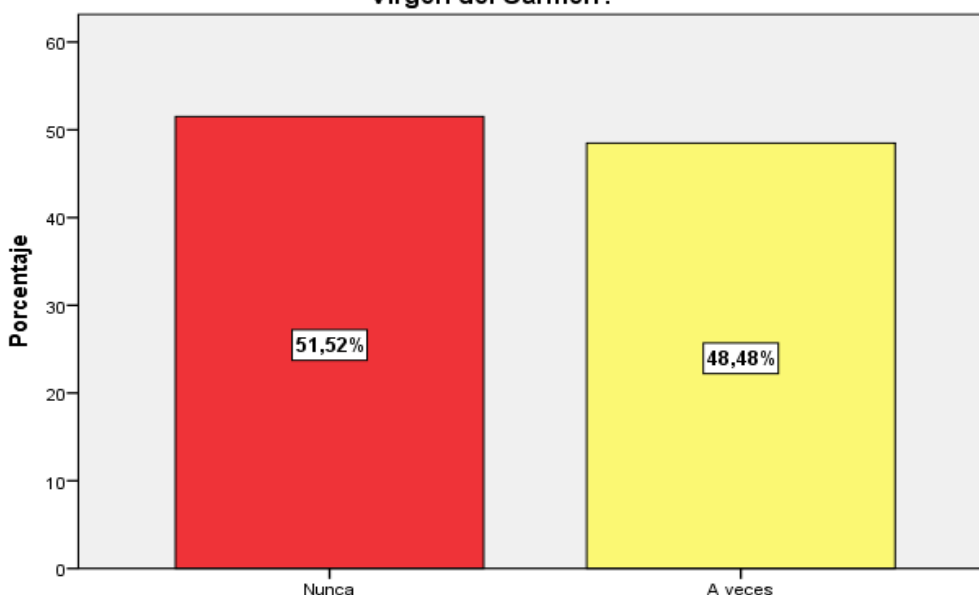
2 ¿Usted siente crecimiento profesional al trabajar en la I.E. Virgen del Carmen?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	51,5	51,5	51,5
	A veces	16	48,5	48,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 3

2 ¿Usted siente crecimiento profesional al trabajar en la I.E. Virgen del Carmen?

2. ¿Usted siente un crecimiento profesional para su persona trabajar en la I.E. Virgen del Carmen?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 51.52% de los trabajadores manifiestan que nunca sienten crecimiento profesional por parte de la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 48.48% de trabajadores manifiestan que si sienten crecimiento profesional el pertenecer a la I.E. Virgen del Carmen.

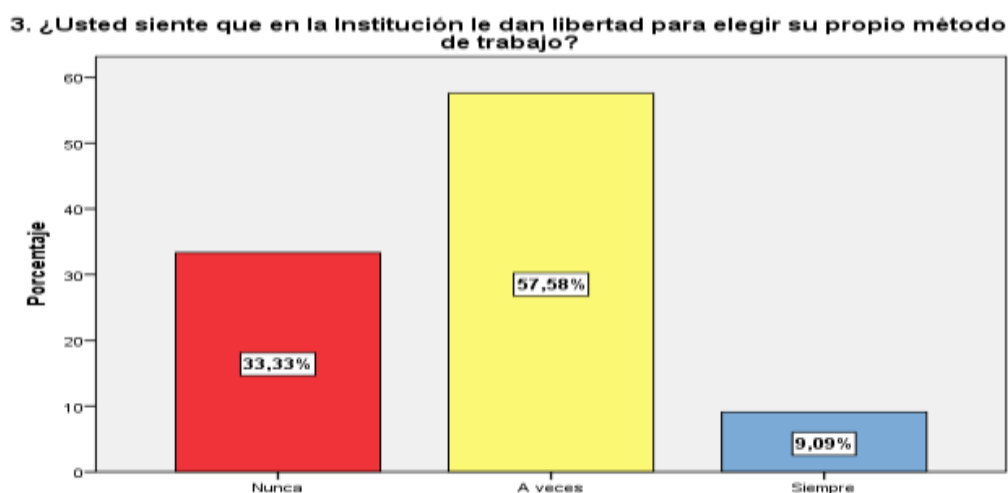
Tabla 7

3 ¿Usted siente que en la Institución le dan libertad para elegir su propio método de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	33,3	33,3
	A veces	19	57,6	90,9
	Siempre	3	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 4

3 ¿Usted siente que en la Institución le dan libertad para elegir su propio método de trabajo?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 33.33% de los trabajadores manifiestan que nunca les dan la libertad de poder elegir su propio método en la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 57.58% de trabajadores manifiestan que a veces si les dan la libertad de poder elegir su propio método en la I.E. Virgen del Carmen y un 9.09% de trabajadores manifiestan que siempre les dan la libertad de poder elegir su propio método en la I.E. Virgen del Carmen.

Tabla 8

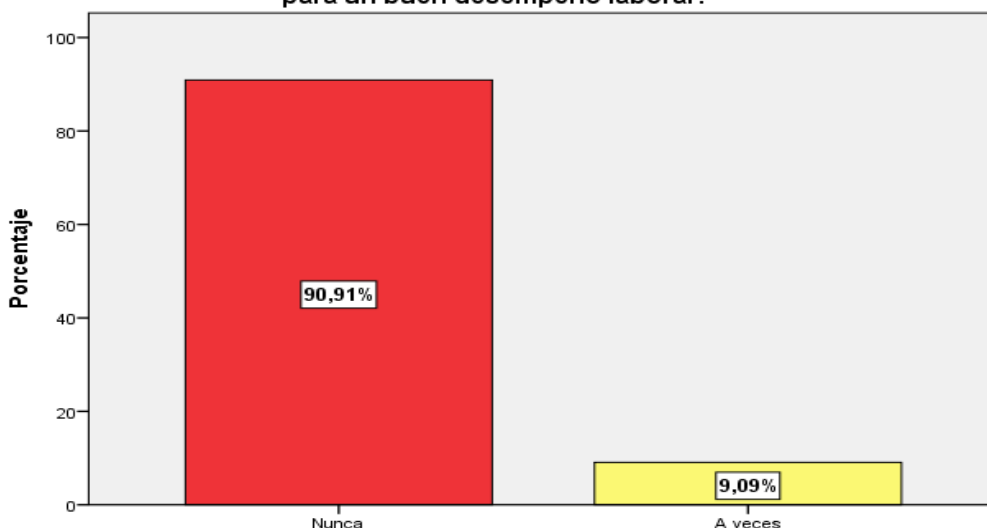
4 ¿Usted cree que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	90,9	90,9	90,9
	A veces	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 5

4 ¿Usted cree que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral?

4. ¿Usted cree que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 90.91% de los trabajadores manifiestan que nunca creen que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral, mientras que un 9.09% de trabajadores manifiestan que a veces creen que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral.

Tabla 9

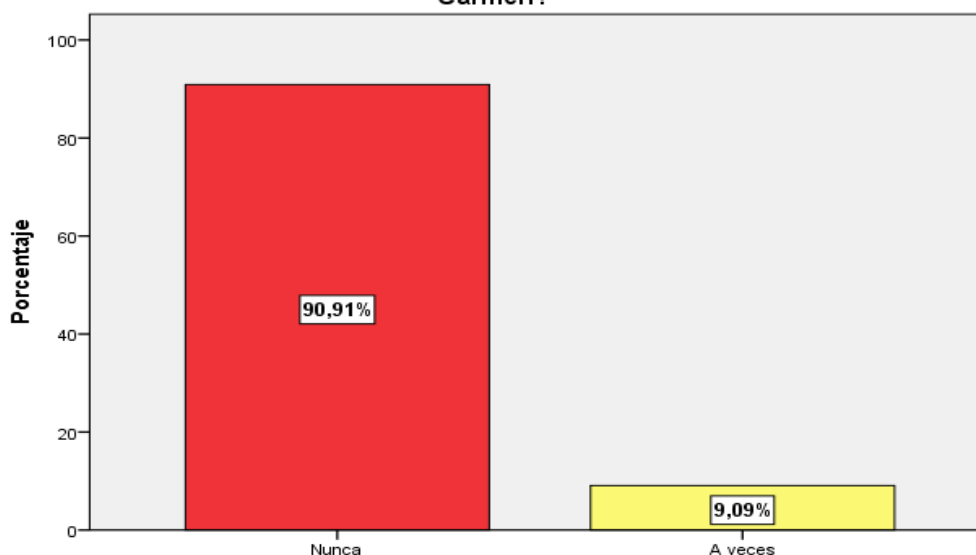
5 ¿Usted está conforme con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	30	90,9	90,9	90,9
	A veces	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 6

5 ¿Usted está conforme con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen?

5. ¿Usted está conforme con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 90.91% de los trabajadores manifiestan que nunca están conformes con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 9.09% de trabajadores manifiestan que a veces están conformes con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen.

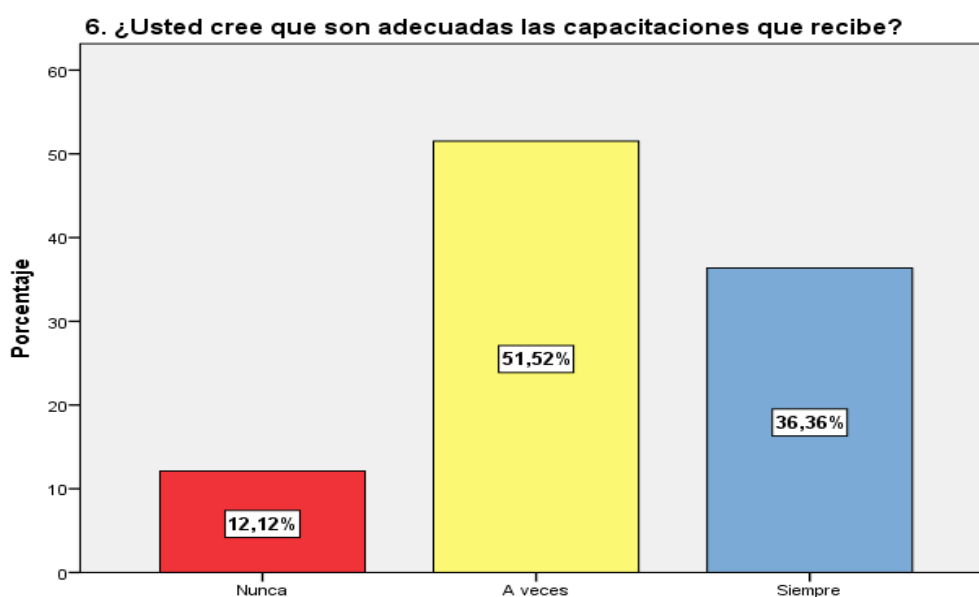
Tabla 10

6 ¿Usted cree que son adecuadas las capacitaciones que recibe?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,1	12,1
	A veces	17	51,5	63,6
	Siempre	12	36,4	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 7

6 ¿Usted cree que son adecuadas las capacitaciones que recibe?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 12.12% de los trabajadores manifiestan que nunca son adecuadas las capacitaciones que recibe por parte de la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 51.52% de los trabajadores manifiestan que a veces son adecuadas las capacitaciones que recibe por parte de la I.E. Virgen del Carmen y un 36.36% de los trabajadores manifiestan que siempre son adecuadas las capacitaciones que recibe por parte de la I.E. Virgen del Carmen.

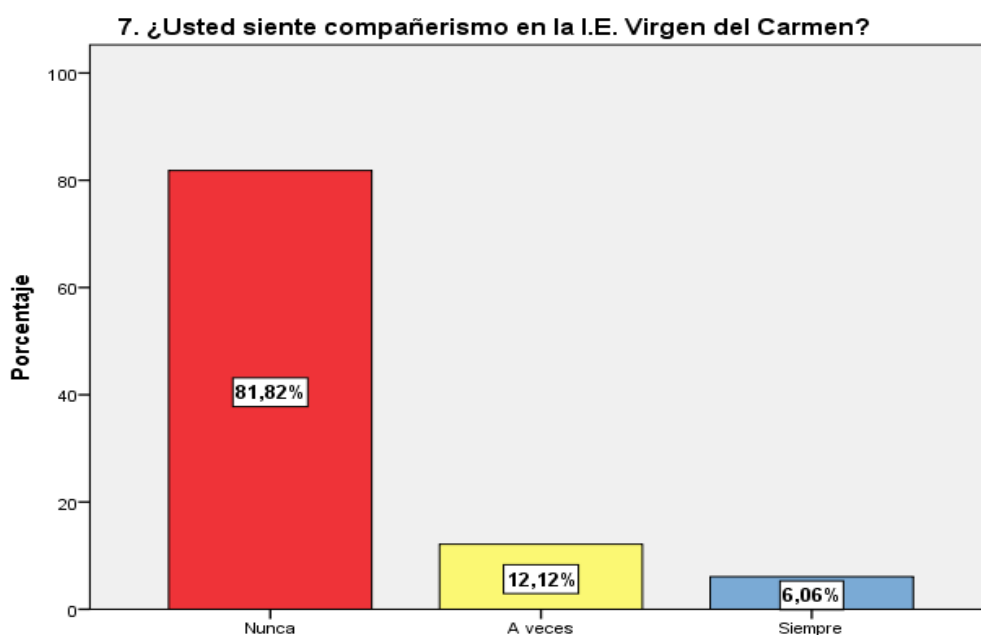
Tabla 11

7 ¿Usted siente compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	27	81,8	81,8
	A veces	4	12,1	93,9
	Siempre	2	6,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 8

7 ¿Usted siente compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 81.82% de los trabajadores manifiestan que nunca sienten compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 12.12% de los trabajadores manifiestan que a veces sienten compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen y un 6.06% de los trabajadores manifiestan que siempre sienten compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen.

Tabla 12

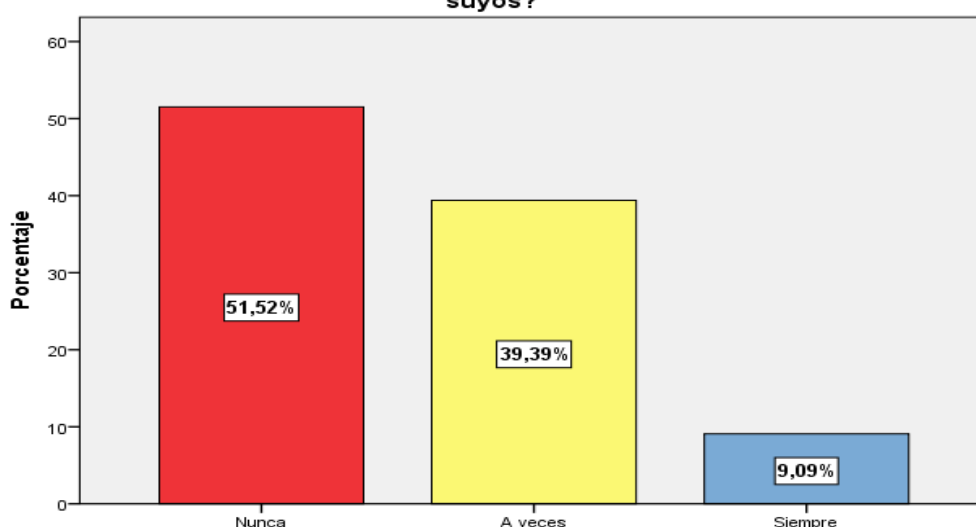
8 ¿Usted siente los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	17	51,5	51,5
	A veces	13	39,4	90,9
	Siempre	3	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 9

8 ¿Usted siente los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos?

8. ¿Usted siente los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 51.52% de los trabajadores manifiestan que nunca sienten los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos, mientras que un 39.39% de los trabajadores manifiestan que a veces sienten los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos y un 9.09% de los trabajadores manifiestan que siempre sienten los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos.

Tabla 13

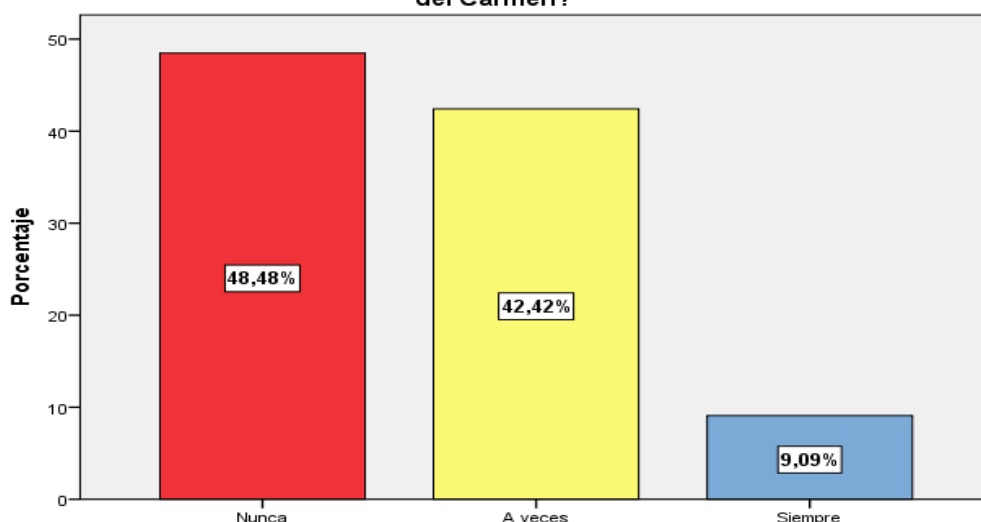
9 ¿Usted asiste a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	16	48,5	48,5
	A veces	14	42,4	90,9
	Siempre	3	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 10

9 ¿Usted asiste a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen?

9. ¿Usted asiste a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 48.48% de los trabajadores manifiestan que nunca asisten a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 42.42% de los trabajadores manifiestan que a veces asisten a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen y un 9.09% de los trabajadores manifiestan que siempre asisten a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen.

Tabla 14

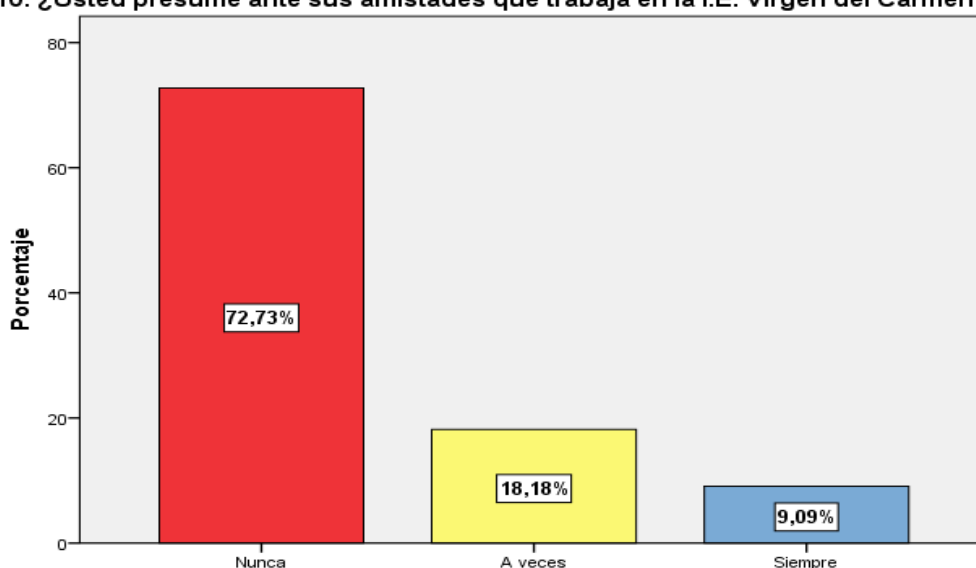
10 ¿Usted presume ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	72,7	72,7
	A veces	6	18,2	90,9
	Siempre	3	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 11

10 ¿Usted presume ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen?

10. ¿Usted presume ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 72.73% de los trabajadores manifiestan que nunca presumen ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 18.18% de los trabajadores manifiestan que a veces presumen ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen y un 9.09% de los trabajadores manifiestan que siempre presumen ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen.

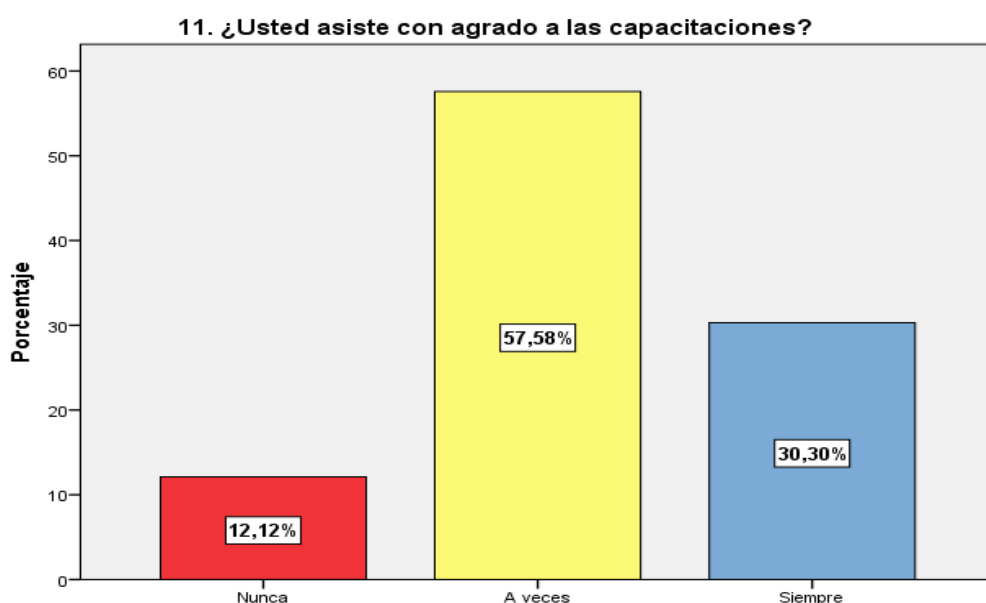
Tabla 15

11 ¿Usted asiste con agrado a las capacitaciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	12,1	12,1	12,1
	A veces	19	57,6	57,6	69,7
	Siempre	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Figura 12

11 ¿Usted asiste con agrado a las capacitaciones?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 12.12% de los trabajadores manifiestan que nunca asisten con agrado a las capacitaciones por parte de la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 57.58% de los trabajadores manifiestan que a veces asisten con agrado a las capacitaciones por parte de la I.E. Virgen del Carmen y un 30.30% de los trabajadores manifiestan que siempre asisten con agrado a las capacitaciones por parte de la I.E. Virgen del Carmen.

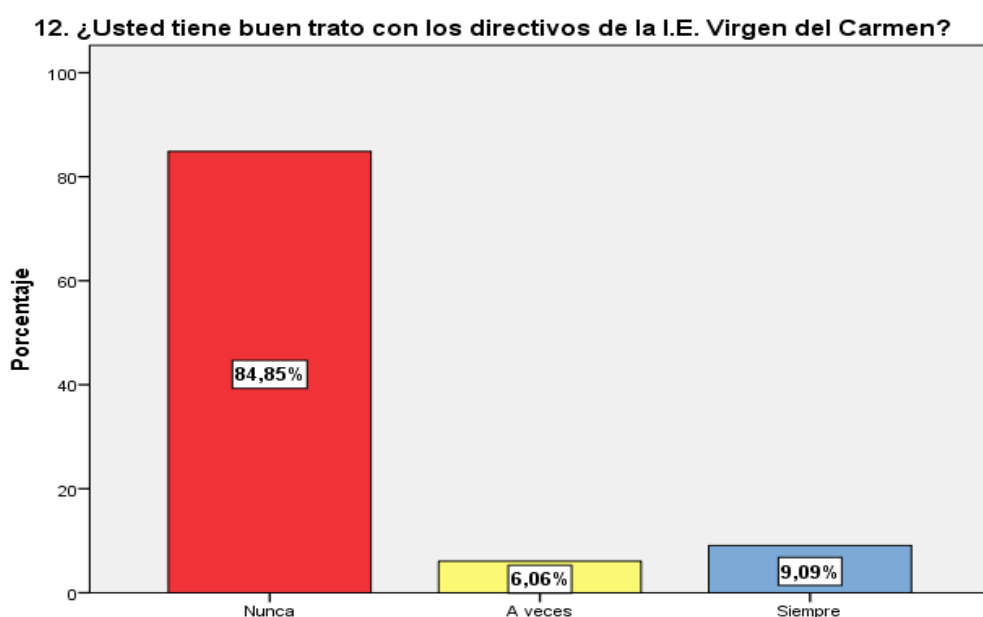
Tabla 16

12 ¿Usted tiene buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	28	84,8	84,8
	A veces	2	6,1	90,9
	Siempre	3	9,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 13

12 ¿Usted tiene buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 84.85% de los trabajadores manifiestan que nunca tienen buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 6.06% de los trabajadores manifiestan que a veces tienen buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen y 9.09 de los trabajadores manifiestan que siempre tienen buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen.

Tabla 17

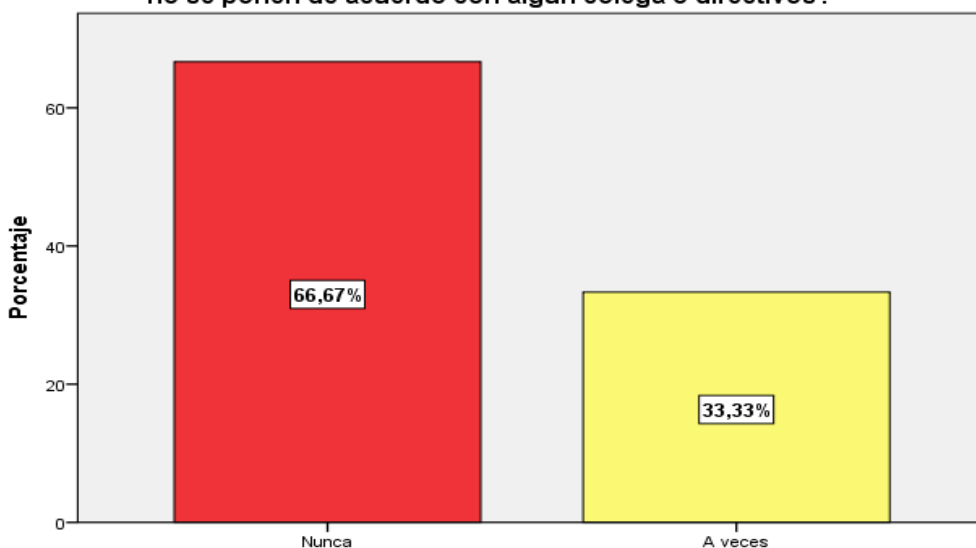
13 ¿Usted percibe que en la I.E. Logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	22	66,7	66,7	66,7
Válido A veces	11	33,3	33,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 14

13 ¿Usted percibe que en la I.E. Logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivos?

13. ¿Usted percibe que en la I.E. Logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivos?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 66.67% de los trabajadores manifiestan que nunca perciben que en la I.E. Virgen del Carmen logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivos, mientras que un 33.33% de los trabajadores manifiestan que a veces perciben que en la I.E. Virgen del Carmen logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivos.

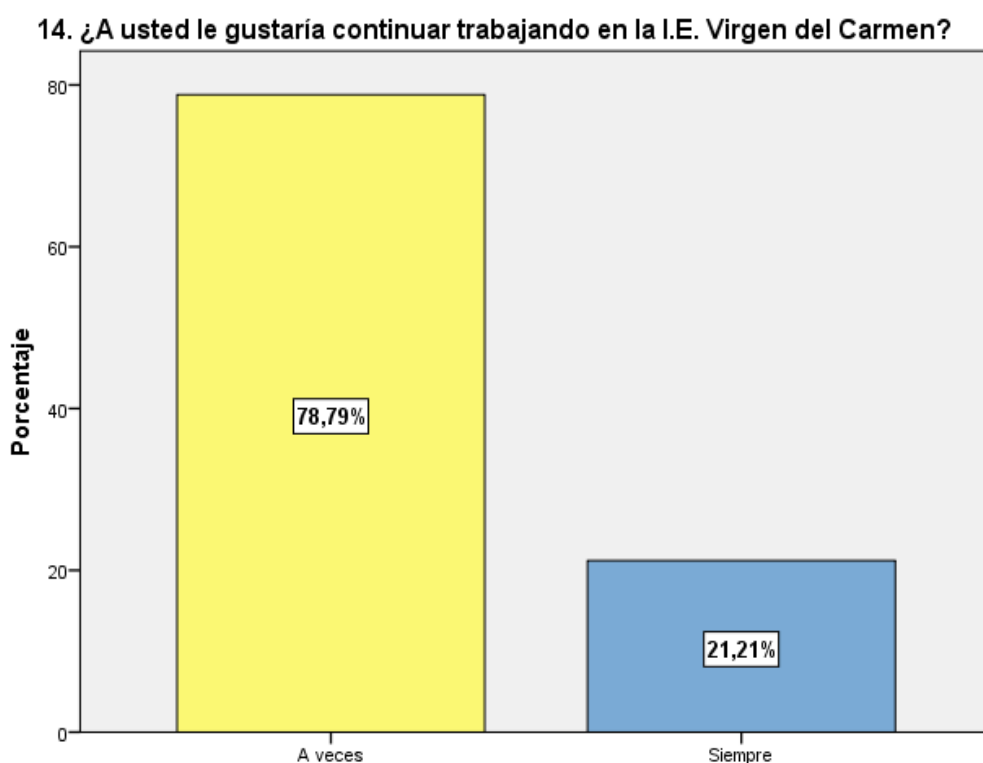
Tabla 18

14 ¿A usted le gustaría continuar trabajando en la I.E. Virgen del Carmen?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	26	78,8	78,8
	Siempre	7	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0

Figura 15

14 ¿A usted le gustaría continuar trabajando en la I.E. Virgen del Carmen?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 78.79% de los trabajadores manifiestan que a veces les gustaría continuar trabajando en la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 21.21% de los trabajadores manifiestan que siempre les gustaría continuar trabajando en la I.E. Virgen del Carmen.

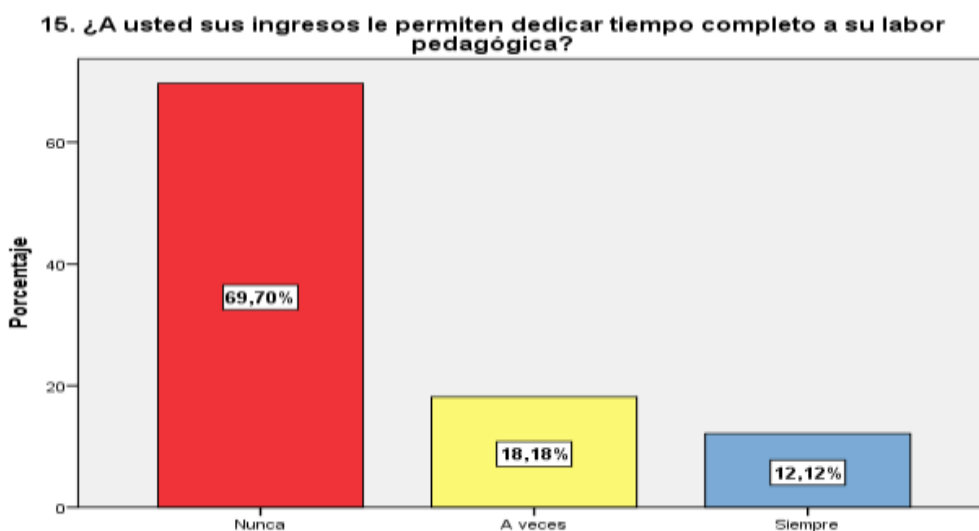
Tabla 19

15 ¿A usted sus ingresos le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	69,7	69,7
	A veces	6	18,2	87,9
	Siempre	4	12,1	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 16

15 ¿A usted sus ingresos le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 69.70% de los trabajadores manifiestan que sus ingresos nunca le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica en la I.E. Virgen del Carmen, mientras que un 18.18% de los trabajadores manifiestan que sus ingresos nunca le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica en la I.E. Virgen del Carmen y un 12.12% de los trabajadores manifiestan que sus ingresos nunca le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica en la I.E. Virgen del Carmen.

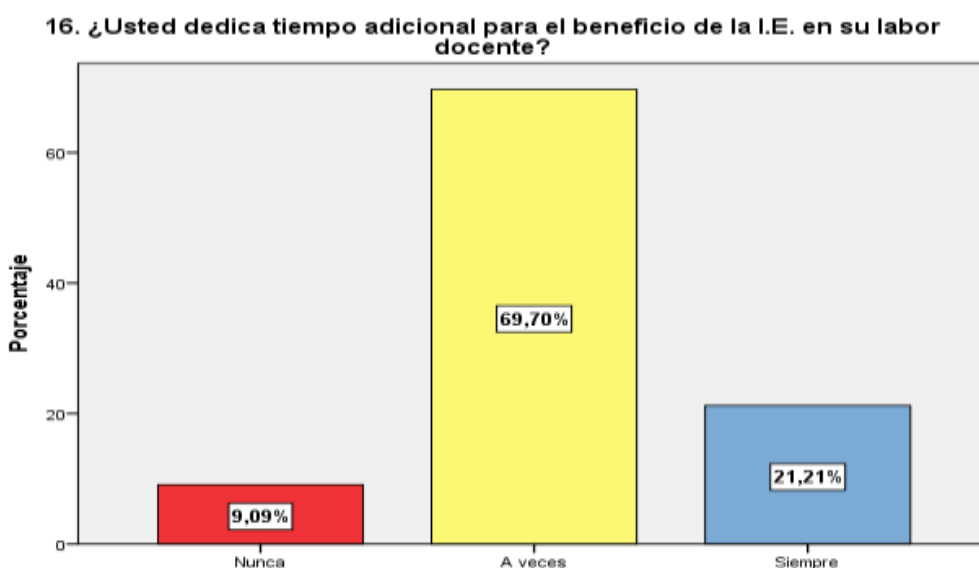
Tabla 20

16 ¿Usted dedica tiempo adicional para el beneficio de la I.E. en su labor docente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	9,1	9,1
	A veces	23	69,7	78,8
	Siempre	7	21,2	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Figura 17

16 ¿Usted dedica tiempo adicional para el beneficio de la I.E. en su labor docente?



INTERPRETACIÓN: Los resultados muestran que se ha podido determinar que un 9.09% de los trabajadores manifiestan que nunca dedican tiempo adicional para el beneficio en su labor docente de la I.E. Virgen del Carmen, mientras un 69.70% de los trabajadores manifiestan que a veces dedican tiempo adicional para el beneficio en su labor docente de la I.E. Virgen del Carmen y 21.21% de los trabajadores manifiestan que siempre dedican tiempo adicional para el beneficio en su labor docente de la I.E. Virgen del Carmen.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Al emplear el programa estadístico SPSS (v.23.0) se analizó y validó las hipótesis propuestas de investigación. Así pues, se definieron tanto una hipótesis nula como una alterna, acorde a la naturaleza cualitativa o categórica de las variables en cuestión. Debido que se contaba con un número reducido de trabajadores ($n < 50$), se llevó a cabo la Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk.

Tabla 21

PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístic o	gl	Sig.	Estadístic o	gl	Sig.
Satisfacción		3	,00		3	,00
Laboral	,406	3	0	,656	3	0
Factores		3	,00		3	,00
Motivacionales	,339	3	0	,733	3	0
Factores		3	,00		3	,00
Higiénicos	,335	3	0	,758	3	0
Compromiso		3	,00		3	,00
Organizacional	,339	3	0	,733	3	0

INTERPRETACIÓN: Como se puede observar en los resultados, el p-valor (significativo) correspondiente a la información recolectada sobre la satisfacción laboral es 0,000, este valor está muy por debajo de lo usual, que es 0,05, lo que nos indica que estamos hablando de **datos no paramétricos**. De igual forma, el p-valor de 0,000 relacionado con el compromiso organizacional indica que los **datos son no paramétricos**, al ser considerablemente inferior a 0,05.

La elección de la **Prueba Rho de Spearman** para analizar los datos de satisfacción laboral y compromiso organizacional refleja una decisión acertada dada la naturaleza no paramétrica de los mismos, ya que, se busca entender la asociación o conexión lineal entre las variables, que tengan al menos una escala ordinal definida, la relación obtenida no se basa en los valores en sí,

sino en las clasificaciones por rangos de esos valores. Morales & Rodríguez (2016)

HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

Tabla 22

Correlación de Hipótesis General

		VARIND	VARDEP
VARIND	Rho de Spearman	1	,622**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
VARDEP	Rho de Spearman	,622**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

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

INTERPRETACIÓN

Se empleó el software SPSS Statistics 23 para determinar la hipótesis general, facilitando la agrupación de preguntas de las variables independiente (satisfacción laboral: 1, 2, 3, 4, 5, 6, y 7) y dependiente (compromiso organizacional: 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16) según la base de datos adjunta (anexos). Posteriormente se relacionó el grupo variable independiente con el grupo de la variable dependiente. este proceso se realizó porque el objetivo general menciona que se busca determinar la relación entre las variables satisfacción laboral y compromiso organizacional. De acuerdo con la prueba de hipótesis se puede decir que existe una correlación alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con una correlación de (Spearman) $Rho = 0.622$, además esta correlación es notoriamente significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna, es decir, la satisfacción laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Existe relación significativa entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

Tabla 23

correlación de la Hipótesis Específica 1

		DIMEN1	VARDEP
DIMEN1	Rho de Spearman	1	,429**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
VARDEP	Rho de Spearman	,429**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

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

INTERPRETACIÓN

Para determinar la hipótesis específica 1. En el análisis realizado con SPSS statistics23 se identificaron y agruparon las variables independientes y dependientes, así como las dimensiones de factores motivacionales y factores higiénicos asociados a la satisfacción laboral, mientras que no fue necesario agrupar las dimensiones del compromiso organizacional debido que en los objetivos no están planteadas esas evaluaciones.

Entonces para la primera hipótesis específica se utilizó las preguntas 1,2 y 3 que pertenecen a la dimensión factores motivacionales que ya fueron agrupadas en el SPSS con el nombre dimensión 1 (anexos). Relacionándolo con la totalidad de preguntas de la variable compromiso organizacional que para su facilidad de trabajo mediante el SPSS también se agrupó todas las preguntas con un solo nombre llamado la variable dependiente. Se llevó a cabo este proceso de investigación para determinar la relación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional, sin embargo, no se buscaron relaciones entre dimensiones específicas.

De acuerdo con la prueba de hipótesis se puede decir que existe una correlación moderada entre los factores motivacionales y la variable

compromiso organizacional, con una correlación de (Spearman) $Rho = 0.43$, además esta correlación es moderadamente significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. De acuerdo con las encuestas realizadas el 90.91% de los trabajadores mencionan que nunca reciben reconocimientos por parte de sus empleadores. Figura (2). También se observa que el 57.58% menciona que sólo a veces les dan libertad y confianza de poder ellos mismo elegir su método de trabajo. Figura (4). Estos indicadores demuestran que no se sienten satisfechos. Por otro lado, en la figura (9) los trabajadores mencionan en un 51.52% que nunca sienten los problemas de la institución como si fueran de ellos. demostrando que no se identifican con la I. E. Virgen del Carmen. De acuerdo con la afirmación sobre la importancia de los factores motivacionales en la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados con la organización, es fundamental mantener un entorno laboral que fomente la motivación y el compromiso de los trabajadores. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna demostrando que existe relación significativa entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Existe relación significativa entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

Tabla 24

Correlación de la Hipótesis Especifica 2

		DIMEN2	VARDEP
DIMEN2	Rho de Spearman	1	,616**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	33	33
VARDEP	Rho de Spearman	,616**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	33	33

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

INTERPRETACIÓN

Para determinar la hipótesis específica 2. En el análisis realizado con SPSS Statistics 23, se destacó la agrupación de preguntas según las variables independientes y dependientes, así como la distinción entre factores motivacionales y factores higiénicos dentro de la variable de satisfacción laboral, mientras que no fue necesario agrupar las dimensiones del compromiso organizacional debido que en los objetivos no están planteadas esas evaluaciones.

Entonces para la segunda hipótesis específica se utilizó las preguntas 4,5,6 y 7 que pertenecen a la dimensión factores higiénicos (anexos) que ya fueron agrupadas en el SPSS con el nombre dimensión 2. Relacionándolo con la totalidad de preguntas de la variable compromiso organizacional que para su facilidad de trabajo mediante el SPSS también se agrupó todas las preguntas con un solo nombre llamado la variable dependiente. El proceso se llevó a cabo siguiendo el segundo objetivo específico establecido, donde se busca determinar la relación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional, sin enfocarse en relacionar dimensiones específicas.

De acuerdo con la prueba de hipótesis se puede decir que existe una correlación alta entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional, con una correlación de (Spearman) $Rho = 0.62$, además esta correlación es notoriamente significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. De acuerdo con las encuestas realizadas el 90.91% de los trabajadores mencionan que no están cómodos con la infraestructura y servicios higiénicos de la I.E. Figura (5,6). Este indicador demuestra que no se sienten satisfechos. Así también en la figura (13) el 84.85% de trabajadores mencionan que nunca tienen buen trato con los directivos de la I.E. Eso indicaría que este factor conlleva a no lograr compromiso.

Demostrando que no se identifican con la I. E. Virgen del Carmen. Así mismo; con la afirmación presentada. Los factores higiénicos de la satisfacción laboral son fundamentales para el compromiso de los empleados con la organización, es crucial garantizar condiciones adecuadas en el

entorno laboral para fomentar la lealtad y el rendimiento del personal. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna demostrando que existe relación significativa entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.3. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

La inclusión de importantes investigaciones a nivel internacional, nacional y local en esta tesis muestra un enfoque integral y fundamentado en conclusiones relevantes. Estas referencias han sido cuidadosamente seleccionadas por su contribución al tema en estudio, lo que demuestra la relevancia y utilidad de su aporte para la presente investigación científica.

El objetivo general de la investigación, fue determinar de qué manera la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022, los resultados de acuerdo a la prueba de hipótesis han demostrado que existe una correlación alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, con una correlación de (Spearman) $Rho = 0.622$, además esta correlación es notoriamente significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

Coincidiendo con Ruiz, (2019), quien confirmó que los resultados obtenidos en el estudio revelan una fuerte correlación positiva ($r=0.783$) entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la cadena hotelera en Cajamarca en 2018, respaldando así la hipótesis formulada.

Así también se coincide con Apaza, (2021) quien afirma que revela una conexión sustancial alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal docente en la institución educativa N.º 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac, respaldada por un nivel de significancia alta ($p < 0,05$) y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,744.

El primer objetivo específico de la investigación fue determinar de qué manera los factores motivacionales se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis se puede decir que existe una correlación moderada entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional, con una correlación de (Spearman) $Rho = 0.43$, además esta correlación es moderadamente significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

Concordando con Luna, (2021), quien demuestra una relación significativa entre la motivación y la satisfacción laboral en la Cooperativa Agraria Industrial Naranjillo en 2021. Con un porcentaje de relación alto de 0,700, se confirma que, a mayor motivación, mayor será la satisfacción laboral.

El segundo objetivo específico de la investigación fue determinar de qué manera los factores higiénicos se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022. De acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis se puede decir que existe una correlación alta entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional, con una correlación de (Spearman) $Rho = 0.62$, además esta correlación es notoriamente significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. En tal sentido se acepta la hipótesis alterna de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022.

Estos resultados coinciden con Ruiz, (2019) muestran que los factores intrínsecos, especialmente el reconocimiento presenta niveles de satisfacción laboral relativamente bajos, con una media de 3,89, Mientras que los factores extrínsecos como la infraestructura y relaciones con los compañeros son los

más influyentes en la satisfacción de los colaboradores de una cadena hotelera de la ciudad de Cajamarca 2018.

Por tanto, el presente estudio demuestra que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022. En consecuencia, se debe de fortalecer la primera variable para lograr un compromiso organizacional favorable.

CONCLUSIONES

El estudio realizado sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022 resultó de gran importancia para identificar áreas de mejora y fortalecimiento en el ambiente laboral. Se llegó a las siguientes conclusiones:

1. Se concluyó luego de someterse a una prueba de correlación de Spearman donde arrojó un valor de correlación de $Rho = 0.622$ se puede decir que existe una correlación alta entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional, además esta correlación es muy significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. La hipótesis planteada ha sido confirmada, es decir existe relación significativa entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E. Virgen del Carmen Huánuco – 2022. (Tabla 22)
2. Se concluyó luego de someterse a una prueba de correlación de Spearman que existe una correlación moderada entre los factores motivacionales y la variable compromiso organizacional donde arrojó un valor de correlación de $Rho = 0.43$, además esta correlación es significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. De acuerdo con las encuestas realizadas el 90.91% de los trabajadores mencionan que nunca reciben reconocimientos por parte de sus empleadores. Figura (2). También se observa que el 57.58% menciona que sólo a veces les dan libertad y confianza de poder ellos mismo elegir su método de trabajo. Figura (4). Esta dimensión demuestra que no se sienten satisfechos. Por otro lado, en la figura (9) los trabajadores mencionan en un 51.52% que nunca sienten los problemas de la institución como si fueran de ellos. demostrando que no se identifican con la I. E. Virgen del Carmen. Es evidente que los factores motivacionales juegan un papel crucial en el compromiso de los empleados con la organización. Solo así se puede lograr que los empleados se comprometan plenamente con la organización y contribuyan a su éxito a largo plazo. En tal sentido se acepta la hipótesis

planteada que sí existe relación significativa entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la I. E. Virgen del Carmen Huánuco – 2022. (Tabla 23)

3. Se concluyó luego de someterse a una prueba de correlación de Spearman que existe una correlación alta entre los factores higiénicos y la variable compromiso organizacional donde arrojó un valor de correlación de $Rho = 0.62$, además esta correlación es notoriamente significativa porque el valor es de 0.000, que se encuentra debajo del 0.01. De acuerdo con las encuestas realizadas el 90.91% de los trabajadores mencionan que no están cómodos con la infraestructura y servicios higiénicos de la I.E. Además, un 81.82% indica que no sienten compañerismo. Figura (5,6,8). Este indicador demuestra que no se sienten satisfechos. Así también en las figuras (13,14) el 84.85% de trabajadores mencionan que no tienen buen trato con los directivos de la I. E. Eso indicaría que este factor conlleva a no lograr comprometer a sus trabajadores. demostrando que no se identifican con la I. E. De acuerdo con la afirmación de que los factores higiénicos de la satisfacción laboral juegan un papel crucial en el compromiso de los empleados con la organización, es fundamental prestar atención a estos aspectos para fomentar una cultura laboral positiva y productiva. En tal sentido se acepta la hipótesis planteada que sí existe relación significativa entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la I.E. Virgen del Carmen Huánuco – 2022. (Tabla 24)

RECOMENDACIONES

1. En la Institución Educativa Virgen del Carmen se debe fortalecer la satisfacción laboral basado en los factores motivacionales y factores higiénicos, para de esta forma incrementar el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen.
2. Se sugiere gestionar estrategias de reconocimiento, valoración del trabajo y generación de confianza permitiendo que los mismos empleados puedan elegir y desarrollar su propio método de trabajo; no ser todo sea mecánico, autoritario ni estandarizado. Así los trabajadores se sentirán más satisfechos, con más ganas de ser los mejores, más identificados, involucrados hasta con los problemas de la I.E. Virgen del Carmen. Ya que las organizaciones al comprender la importancia de los factores motivacionales en la satisfacción laboral de los empleados para fomentar un compromiso efectivo, se trata de identificar y abordar adecuadamente estos factores es clave para impulsar el desarrollo tanto de los colaboradores como de la propia organización. Figuras (2,3 y 4).
3. Se recomienda a la directora de la Institución Educativa Virgen del Carmen gestionar con el MINEDU la construcción de la institución educativa. Con ambientes adecuados, servicios higiénicos óptimos, la adquisición de mobiliarios necesarios. También se recomienda urgentemente promover estrategias para mejorar sus relaciones laborales entre colegas y directivos estableciendo reglas y normas internas claras para todo el personal. De esta manera puedan sentirse más satisfechos y lograr comprometerse con su trabajo. Ya que si estos factores higiénicos de la satisfacción laboral son óptimos los empleados pueden lograr comprometerse con la organización, pero si estos factores higiénicos de la satisfacción laboral son inadecuados los empleados no se comprometerán con la organización y todo seguirá como está. Figuras (5,6,8) y (9,11,13,14,16 y 17).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEPap ed. *Curso de Actualización Pediatría 2008*. Madrid: Exlibris Ediciones; p. 299-301. Vínculos emocionales. https://www.aepap.org/sites/default/files/aepap2008_libro_299-310_vinculo.pdf
- Agencia Peruana de Noticias (15 de marzo 2022). *Más del 50 % de colegios públicos presentan deficiencias de infraestructura*. <https://andina.pe/agencia/noticia-contraloria-mas-del-50-colegios-publicos-presentan-deficiencias-infraestructura-884685.aspx>
- Aldana Peña, J. (2013). *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una Institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Aldana-Jennifer.pdf>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). *Organizational Commitment: Evidence of Career Stage Effects?* *Journal of Business Research*. Obtenido de <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/014829639390042N?token=EACC2D5FA80A09ADFD4238A0FF2E02F8310758BEE4C36D64E0D9E4A41A33FAD97FD20274091AE61C58D14F7B5E06065D&originRegion=us-east-1&originCreation=20220921020646>
- Buen trato laboral: Sociedad de salud Coquimbo (2019) <https://www.hospitalcoquimbo.cl/wp-content/uploads/2019/06/APRENDE-M%C3%81S-SOBRE-EL-BUEN-TRATO-LABORAL.pdf>
- Charaja incacutipa, yesenia milagros, mamani gamarra javier *satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo - puno - Perú*, 2013. *comuni@ccion: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*. 2014, 5(1), 5-13 ISSN: 2219-7168. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867001>
- Chiavenato 2007. *Capacitaciones Laborales*: <http://www.cyta.com.ar/ta1602/v16n2a3.htm#:~:text=Seg%C3%BAAn%>

20el%20autor%20Chiavenato%20(2007,en%20funci%C3%B3n%20de
%20objetivos%20definidos%E2%80%9D.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill. *Teoría de los dos Factores de Herzberg*. (p.45). Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

Coll Morales, F. (s.f.). *Economipedia*. Obtenido de *Compromiso organizacional*: <https://economipedia.com/definiciones/compromiso-organizacional.html>

Deloitte. (21 de 11 de 2015). *DIARIO GESTIÓN*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

Deloitte. (21 de 11 de 2015). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

Diario CORREO. (26/02/2022). *Solo el 60% de ambientes escolares están en buen estado en Huánuco*. <https://diariocorreo.pe/edicion/huanuco/solo-el-60-de-ambientes-escolares-estan-en-buen-estado-huanuco-noticia/?ref=dcr>

Diario la República. (24 de enero de 2020). *Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo*. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/?outputType=amp#>

Diego Alexander Triana Gómez 17 de julio de 2019 *Destinar fondo mutuo de ahorro e inversión*. *Orgullo Laboral*.

El empowerment: Johanna Rodriguez 19 de enero de (2023). <https://blog.hubspot.es/sales/empowerment>

ElEconomista.es. (octubre 2022). Solo el 14% de los empleados europeos están "comprometidos" con el trabajo. <https://www.eleconomista.es/actualidad/noticias/11974383/10/22/La-doble-cara-de-Europa-como-la-buena-calidad-de-vida-convive-con-la-insatisfaccion-laboral.html>

Escalante Tito, C. (2017). *factores que influyen en la satisfaccion laboral de las enfermeras en el servicio de centro quirúrgico del hospital nacional cayetano heredia.* Obtenido de https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/983/Factores_EscalanteTito_Claudia.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Esfuerzo Adicional en el trabajo: Leandro Alegsa (2023) https://www.definiciones-de.com/Definicion/de/hacer_un_esfuerzo_extra.php

Gestión, D. (21 de 11 de 2015). Tendencias. El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

Gestión, D. (21 de 11 de 2015). Tendencias. El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/?ref=gesr>

GfK International Employee Engagement Survey. (2011). Una generación con falta de compromiso. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/una-generacion-con-falta-de-compromiso-empleados-jovenes-que-no-se-comprometen-debido-a-las-presiones-laborales-mundiales/>

Hernandez Sampiere , R., Fernández Colado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metdodología de la Investigación (6º ed.)*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metdología d ela Investigación (6º ed.)*. Mc Graw Hill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
<https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2018/12/ECEA3-1.pdf>
<https://www.linkedin.com/pulse/tus-colaboradores-sienten-orgullo-de-trabajar-en-tu-triana-g%C3%B3mez/?originalSubdomain=es>

Huaynate Ortega, E. (2019). "Relación del Compromiso Organizacional y Desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de Educativas Públicas de Educación Básica Regular del Distrito de Huánuco 2017". Tesis. Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4656/TDr.E00050H84.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Infraestructura Escolar: (García et al., 2007: 15).

Instituto De Ciencias HEGEL -14 Enero, 2021.Horarios Laborales. <https://hegel.edu.pe/blog/derecho-laboral-la-jornada-laboral-en-peru-conceptos-y-explicaciones/#:~:text=Los%20horarios%20de%20trabajo%20es,y%20la%20hora%20de%20salida.>

La cultura laboral: Por Douglas da Silva, Web Content & SEO Associate, LATAM Última actualización en 16 octubre (2021). <https://www.zendesk.com.mx/blog/cultura-laboral-que-es/>

La escuela: Julián Pérez Porto. 17 de marzo, (2022). <https://definicion.de/escuela/>

- La satisfacción en el trabajo Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, vol. 6, núm. 1-2, pp. 1-10 Universidad de Granada, España.2002. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Las Relaciones Interpersonales: Julián Pérez Porto y Ana Gardey. Actualizado el 20 de mayo de (2021).* <https://definicion.de/relaciones-interpersonales/>
- Luthans, F. (2012). *Comportamiento organizacional*. Mc Graw Hill.
- Olivera Mamani, R. (2022). “*la justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad ejecutora administrativa de la gerencia regional de salud de arequipa, 2021.* obtenido de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3507/Olivera%20Mamani%2c%20Ruben.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S., & Timothy A, J. (2009). *Comportamineto Organizacional*. Pearson. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/53450005/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1663479082&Signature=dpsb7foTfXPetwLBI8hW4Yd97oS-zkier3d-GN9e88QoZh1PpJfFv846bsMIPrZe7uxGcwQcuuq8ur3Y742xqFzkr6To8Dm3i4IEuogvyKrBCxWg
- Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en Colaboradores de Lima Metropolitana. Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27 - 34.
- Paredes Ruiz, C. I. (2019). *La Satisfacción laboral y su incidencia en el compromiso organzacional de los colaboradores de una Cadena de Hotelera de la Ciudad de Cajamarca - 2018. Universidad Privada del Norte, Cajamarca.* Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/23105/Paredes%20Ruiz%20Claudia%20lveth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). *Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18.

Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). *Aplicación de los coeficientes correlación de Kendall y Spearman*. Agrollanía, 13. <https://biblat.unam.mx/es/revista/agrollania/articulo/aplicacion-de-los-coeficientes-correlacion-de-kendall-y-spearman>

Robbins, S. P. (01 de abril de 2020). *Compromiso organizacional*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Compromiso_organizacional#:~:text=Compromiso%20organizacional%20es%20el%20grado,mantener%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20ella.

Saldaña Sánchez, S. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas de la provincia de San Martín, durante el periodo de Emergencia Sanitaria, 2020*. Universidad Unión Peruana, Tarapoto. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3798/Saldana_Trabajo_Bachillerato_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sustento económico familiar: Facua sevilla (2003) https://facua.org/es/guias/economia_domestica_sevilla.pdf

TU DIARIO. (24/03/2022). *Equipo técnico de la Oficina Regional de Gestión de Riesgos de Desastres, verificó y constató malas condiciones en las instalaciones de la Institución Educativa Virgen del Carmen*. <https://tudiariohuanuco.pe/actualidad/constatan-malas-condiciones-en-instalaciones-del-colegio-virgen-del-carmen/>

Wikipedia. (3 de junio de 2021). *Huelga magisterial del Perú de 2017*. Obtenido de https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Huelga_magisterial_del_Per%C3%BA_de_2017&oldid=136052793.

Zaravia Luna, T. J. (2021). *“La motivacion y la satisfaccion laboral en la cooperativa agraria industrial naranjillo 2021”*. Tesis. Universidad de Huánuco, Huánuco. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/86e13e69-41e8-4cbf-9bef-7edd96be1964/content>

Zavaleta Apaza, N. (2021). *Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional del Personal Docente de la Institución Educativa N° 7102 San Francisco de Asís, Pachacamac*. Tesis. Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle", Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6490/Neyma%20ZAVALETA%20APAZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Gómez Baldeón, J. (2024). *La satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

<p>los trabajadores de la institución educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022?</p>	<p>motivacionales se relacionan con el compromiso organizacional afectivo de los trabajadores de la institución educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022.</p>	<p>trabajadores de la institución educativa virgen del Carmen Huánuco – 2022.</p>	<p><u>DEPENDIENTE:</u> COMPROMISO ORGANIZACIONAL</p>	<p>FACTORES AFECTIVOS FACTORES NORMATIVOS FACTORES CONT</p>	<p>las variables ocurren y no es posible manipularlas.</p>
<p>• ¿De qué manera los factores higiénicos se relacionan con el compromiso organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022?</p>	<p>• Determinar de qué manera los factores higiénicos se relacionan con el compromiso organizacional normativo de los trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen Huánuco - 2022.</p>	<p>• Existe relación significativa entre los factores Higiénicos y el compromiso organizacional de los trabajadores de la institución educativa virgen del Carmen Huánuco – 2022.</p>			<p><u>POBLACIÓN:</u> todos los componentes que forman parte del espacio territorial al que corresponde el problema de investigación.</p>
					<p>• población: 33</p>
					<p>MUESTRA: NO PROBABILÍSTICO El tamaño de la población es pequeño.</p>
					<p>• Muestra: 33</p>
					<p>Técnica e Instrumentos:</p>
					<p>Técnica: • Encuesta</p>
					<p>Instrumento: • Cuestionario</p>
					<p>Técnica de procesamiento de datos</p>
					<p>(SPSS 23)</p>

ANEXO 2
DOCUMENTO SOLICITANDO PERMISO A LA DIRECTORA DE
LA I.E. VIRGEN DEL CARMEN
PARA PODER REALIZAR LA INVESTIGACIÓN

**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN HUÁNUCO**

GLORIA ROJAS CRISTÓBAL
DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN

Yo, Junnior Alexander Gómez Baldeón, identificado con DNI 76268487, egresado de la Universidad de Huánuco facultad de Administración de Empresas.

Me dirijo a usted Sra. Directora de la institución educativa VIRGEN DEL CARMEN para solicitar a su despacho tenga a bien aceptar que realice mi proyecto de investigación en ésta gran institución. Siendo un requisito indispensable para obtener el grado de administrador.

Nombre de trabajo de investigación (Tesis): "SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN HUÁNUCO - 2022".

POR LO EXPUESTO
Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Huánuco 21-09-2022

ANEXO 3
DOCUMENTO DE ACEPTACIÓN DE LA DIRECTORA DE LA
I.E. VIRGEN DEL CARMEN
PARA PODER REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.



INSTITUCIÓN EDUCATIVA
“VIRGEN DEL CARMEN”

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra
Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de
Junín y Ayacucho”

CARTA DE ACEPTACIÓN

LA DIRECTORA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN,

Brinda permisos para que el alumno **GÓMEZ BALDEÓN JUNNIOR ALEXANDER**, Bachiller de la carrera profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la Universidad de Huánuco, pueda realizar su tesis titulado: “**LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN HUÁNUCO – 2022**”

Se expide el presente documento de la parte interesada, para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 23 de abril de 2024



**ANEXO 4
EVIDENCIAS**



**AULAS DE LA
I.E. VIRGEN DEL CARMEN**





SERVICIOS HIGIÉNICOS DE LA I.E. VIRGEN DEL CARMEN



TRABAJADORES DE LA I.E. VIRGEN DEL CARMEN





UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VIRGEN DEL CARMEN HUÁNUCO

Estimados Docentes, les agradecería que respondan con sinceridad, pues el cuestionario es de manera anónima, gracias por su colaboración.

Instrucciones: Por favor lea y marque su respuesta con una **X** en uno de los casilleros que crea conveniente, según la escala de valoración.

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
1. ¿Usted recibe reconocimientos por su trabajo?			
2. ¿Usted siente crecimiento profesional al trabajar en la I.E. Virgen del Carmen?			
3. ¿Usted siente que en la Institución le dan libertad para elegir su propio método de trabajo?			
4. ¿Usted cree que la I.E. Virgen del Carmen cuenta con la infraestructura ideal para un buen desempeño laboral?			
5. ¿Usted está conforme con las condiciones de los SS.HH. de la I.E. Virgen del Carmen?			
6. ¿Usted cree que son adecuadas las capacitaciones que recibe?			
7. ¿Usted siente compañerismo en la I.E. Virgen del Carmen?			

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
8. ¿Usted siente los problemas de la I.E. Virgen del Carmen como si fueran los suyos?			
9. ¿Usted asiste a voluntad a eventos públicos en representación de la I.E. Virgen del Carmen?			
10. ¿Usted presume ante sus amistades que trabaja en la I.E. Virgen del Carmen?			
11. ¿Usted asiste con agrado a las capacitaciones?			
12. ¿Usted tiene buen trato con los directivos de la I.E. Virgen del Carmen?			
13. ¿Usted percibe que en la I.E. Logran solucionar rápidamente los temas que no se ponen de acuerdo con algún colega o directivo?			
14. ¿A usted le gustaría continuar trabajando en la I.E. Virgen del Carmen?			
15. ¿A usted sus ingresos le permiten dedicar tiempo completo a su labor pedagógica?			
16. ¿Usted dedica tiempo adicional para el beneficio de la I.E. en su labor docente?			

BASE DE DATOS DE LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN CON EL INSTRUMENTO

(V1) SATISFACCIÓN LABORAL							(V2) COMPROMISO ORGANIZACIONAL								
(D1) F. Motivacionales			(D2) F. Higiénicos				(D1) F. Afectivos			(D2) F. Normativos			(D3) F. Continuos		
P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	1	2	2	1
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	3
1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	1	3	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2
1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3
1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2
1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3
1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2
1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2
1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2
1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
1	1	2	1	1	3	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	2	3	2
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3
1	2	1	1	1	3	1	1	2	1	3	1	2	2	1	2
	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2
	2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2
	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3