



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral, compromiso organizacional y  
gestión del talento humano en el nivel secundaria,  
distrito de Independencia, 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE;  
DOCTORA EN EDUCACION**

**AUTORA:**

Mg. Gladys Yauri Chagua

**ASESOR:**

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**PERÚ-2016**

**Página del jurado**

---

Dr.

Presidente

---

Dr.

Secretario

---

Dr.

Vocal

### **Dedicatoria**

A mi padre que desde el cielo me acompaña espiritualmente, a mi madre por su apoyo incondicional, a mis hijas por su estímulo alentador que hicieron posible culminar el trabajo de investigación.

A todas las mujeres que cumpliendo la labor de esposas, madres, trabajadoras y estudiante, día a día luchamos por alcanzar nuestra meta propuesta.

Gladys

### **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad César Vallejo por sus orientaciones para culminar con la investigación.

La autora

### **Declaración de autenticidad**

Yo, Gladys Yauri Chagua; estudiante del Programa de doctorado en Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 10422653 con la tesis titulada “Motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia, 2015”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos 14 de abril de 2016

Gladys Yauri Chagua

DNI N° 10422653

## Presentación

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de Doctor en Educación, presentó el trabajo de investigación denominado: Motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia, 2015. La investigación tiene la finalidad de establecer la relación entre la motivación laboral, el compromiso organizacional la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel de secundario del distrito de Independencia, 2015. La presente investigación está dividida en siete capítulos:

El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación ,problema, hipótesis y objetivos; el capítulo II, referido a las variables de estudio, la operacionalización de las variables, tipo y diseño de investigación, las técnicas e instrumentos; el capítulo III, lo conforma los resultados de la investigación; el capítulo IV la discusión de los resultados; el capítulo V las conclusiones de la investigación, el capítulo VI las recomendaciones , el capítulo VII las referencias bibliográficas y finalmente los anexos.

Esperamos señores miembros del jurado que Ustedes nos otorguen la aprobación de nuestro estudio realizado con mucha dedicación y esfuerzo llegando a la meta esperada con los resultados obtenidos en el proceso, siendo determinantes para obtener el Grado académico de Doctor en Educación.

La autora

**Índice**

	<b>Páginas</b>
<b>Carátula</b>	i
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
<b>RESUMEN</b>	xii
<b>ABSTRACT</b>	xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1. Antecedentes	15
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3. Justificación	40
1.4. Problema	41
1.5. Hipótesis	45
1.6. Objetivos	46
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	
2.1. Variables	50
2.2. Operacionalización de variables	52
2.3. Metodología	55
2.4. Tipos de estudio	55

2.5. Diseño	56
2.6. Población, muestra y muestreo	57
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	59
2.8. Métodos de análisis de datos	65
<b>III. RESULTADOS</b>	66
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	86
<b>V. CONCLUSIONES</b>	91
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	94
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	97

## **APENDICE**

Apéndice A: Matriz de consistencia
Apéndice B: Autorización
Apéndice C: Tabla de validación
Apéndice D: Instrumentos
Apéndice E: Base de datos
Apéndice F: Artículo científico
Apéndice G: Carta de solicitud (EPG)
Apéndice H: Carta de aceptación (I.E)
Propuesta de Taller.



### Lista de tablas

		<b>Páginas</b>
Tabla 1	Operacionalización de la variable motivación laboral	52
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	53
Tabla 3	Operacionalización de la variable gestión del talento humano	54
Tabla 4	Distribución de la población	57
Tabla 5	Distribución de la muestra	58
Tabla 6	Baremos de la variable motivación laboral	60
Tabla 7	Baremos de la variable compromiso organizacional	61
Tabla 8	Baremos de la variable gestión del talento humano	62
Tabla 9	Validez de los instrumentos	63
Tabla 10	Confiabilidad de los instrumentos	64
Tabla 11	Descripción de los niveles de la dimensión motivación intrínseca	67
Tabla 12	Descripción de los niveles de la dimensión motivación extrínseca	68
Tabla 13	Descripción de los niveles de la variable motivación laboral	69
Tabla 14	Descripción de los niveles de la dimensión compromiso afectivo	70
Tabla 15	Descripción de los niveles de la dimensión compromiso normativo	71
Tabla 16	Descripción de los niveles de la dimensión compromiso continuo	72
Tabla 17	Descripción de los niveles de la variable compromiso organizacional	73
Tabla 18	Descripción de los niveles de la dimensión recompensar a las personas	74
Tabla 19	Descripción de los niveles de la dimensión desarrollo a las personas	75
Tabla 20	Descripción de los niveles de la dimensión retener a las personas	76
Tabla 21	Descripción de los niveles de la variable gestión del talento humano	77
Tabla 22	Correlaciones entre las variables motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano	78

Tabla 23	Correlaciones entre las variables motivación laboral y la dimensión compromiso afectivo	79
Tabla 24	Correlaciones entre las variables motivación laboral y la dimensión compromiso normativo	80
Tabla 25	Correlaciones entre las variables motivación laboral y la dimensión compromiso continuo	81
Tabla 26	Correlaciones entre las variables motivación laboral y la dimensión recompensar a los docentes	82
Tabla 27	Correlaciones entre las variables motivación laboral y la dimensión desarrollar a los docentes	83
Tabla 28	Correlaciones entre las variables motivación laboral y la dimensión retener a los docentes	84

## Lista de figuras

		<b>Páginas</b>
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	56
Figura 2	Descripción de los niveles de la dimensión motivación intrínseca	67
Figura 3	Descripción de los niveles de la dimensión motivación extrínseca	68
Figura 4	Descripción de los niveles de la variable motivación laboral	69
Figura 5	Descripción de los niveles de la dimensión compromiso afectivo	70
Figura 6	Descripción de los niveles de la dimensión compromiso normativo	71
Figura 7	Descripción de los niveles de la dimensión compromiso continuo	72
Figura 8	Descripción de los niveles de la variable compromiso organizacional	73
Figura 9	Descripción de los niveles de la dimensión recompensar a las personas	74
Figura 10	Descripción de los niveles de la dimensión desarrollo a las personas	75
Figura 11	Descripción de los niveles de la dimensión retener a las personas	76
Figura 12	Descripción de los niveles de la variable gestión del talento humano	77

## Resumen

La investigación que tiene como título “Motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia, 2015”, partió del problema general ¿Qué relación existe entre la motivación laboral, compromiso organizacional y gestión del talento humano en el nivel secundaria, distrito de Independencia, 2015? Dicha investigación tuvo como objetivo general de establecer la relación entre la motivación laboral, el compromiso organizacional la gestión del talento humano en las instituciones educativas del nivel de secundario del distrito de Independencia, 2015. La investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental, de corte transversal con una muestra de 88 docentes. Se aplicó como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert para las tres variables, se realizó la validez de contenido por juicio de expertos y se ha determinado su confiabilidad mediante el estadístico Alpha de Cronbach para las tres variables, del mismo modo se tomó el método de análisis de prueba no paramétrica y se realizó el análisis con la prueba Rho de Spearman.

En los resultados se concluye que existe una relación positiva y significativa entre la motivación laboral, el compromiso organizacional y la gestión del talento humano, teniendo un coeficiente de correlación de .652 entre la motivación laboral y la gestión del talento humano y un coeficiente de correlación de .689 entre el compromiso organizacional y la gestión del talento humano, interpretándose como moderada relación entre las variables, con un  $p = 0.00$  ( $p < 0.01$ ).

***Palabras claves:* Motivación laboral, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso continuo y gestión del talento humano.**

## Abstract

The research is entitled "Work motivation, organizational commitment and talent management at the secondary level, district of Independence, 2015", left the general problem What is the relationship between work motivation, organizational commitment and talent management in the secondary level, district of Independence, 2015? Such research was general objective of establishing the relationship between work motivation, organizational commitment of human talent management in educational institutions of secondary level district of Independence, 2015. The research is basic type, with a non-experimental design, a cross-sectional sample of 88 teachers. Was applied as instrument a questionnaire type Likert scale for the three variables, content validity by expert judgment was made and determined its reliability by Alpha statistic Cronbach for the three variables, just as the method took analysis nonparametric test and analysis with Spearman rho test was performed.

In the results it is concluded that there is a positive and significant relationship between work motivation, organizational commitment and talent management, with a correlation coefficient of .652 between work motivation and management of human talent and a correlation coefficient of .689 between organizational commitment and talent management, interpreted as a moderate relationship between the variables, with  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.01$ ).

***Keywords: Work motivation, organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuous commitment of human talent management.***

## Resumo

A pesquisa é intitulada "Trabalhar motivação, comprometimento organizacional e gestão de talentos no nível secundário, distrito de Independência de 2015", deixou o problema geral Qual é a relação entre a motivação trabalho, comprometimento organizacional e gestão de talentos em o nível secundário, distrito de Independência, 2015? Tal pesquisa foi objetivo geral estabelecer a relação entre motivação no trabalho, comprometimento organizacional de gestão do talento humano nas instituições de ensino do distrito de nível secundário de Independência de 2015. A pesquisa é do tipo básico, comum design não-experimental, uma amostra de secção transversal de 88 professores. Foi aplicado como instrumento de escala de Likert um tipo de questionário para as três variáveis, validade de conteúdo pelo parecer dos peritos foi feita e determinou a sua confiabilidade por Alpha Estatística de Cronbach para as três variáveis, assim como o método levou foi realizada análise do teste não paramétrico e análise com teste rho de Spearman.

Nos resultados conclui-se que existe uma relação positiva e significativa entre a motivação trabalho, comprometimento organizacional e gestão de talentos, com um coeficiente de correlação de 0,652 entre a motivação de trabalho e gestão do talento humano e um coeficiente de correlação de 0,689 entre o comprometimento organizacional e gestão de talentos, interpretada como uma relação moderada entre as variáveis,  $\text{comp} = 0.00$  ( $p < 0,01$ ).

**Palavras-chave: motivação no trabalho, comprometimento organizacional, comprometimento afetivo, comprometimento normativo, compromisso contínuo de gestão de talentos humanos.**