



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Motivación laboral y compromiso organizacional en una
institución educativa de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Alarcon Reyes, Gigi Thalia (ORCID: 0000-0002-6958-0758)

ASESOR:

Dr. Ramos de la Cruz, Manuel (ORCID:0000-0001-9568-2443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Con el cariño maternal e infinito a mi hijita
Gía Fernanda porque es la razón de mi
existencia.

Con el cariño afectivo y espiritual a mi
esposo Jonattan por su apoyo invaluable.

Con el cariño filial a mis apreciados Padres
Orlando y Medali por ser mi referente en la
arquitectura de mi vida.

Gigi Thalía

Agradecimiento

El reconocimiento especial a quienes me ofrecieron su apoyo desinteresado para la materialización de este proceso que ha permitido obtener el grado académico de maestra en gestión pública

Al señor asesor Dr. Manuel Ramos de La Cruz por haberme guiado en forma permanente en el desarrollo de este proceso.

La autora

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo.....	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos.....	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS.....	16
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS	36

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de motivación laboral en una Institución Educativa de Chiclayo ..	16
Tabla 2. Nivel de compromiso organizacional en una Institución Educativa de Chiclayo	18
Tabla 3. Relación entre dimensiones de motivación laboral y compromiso organizacional en en una Institución Educativa de Chiclayo	19
Tabla 4. Prueba de normalidad	20
Tabla 5. Prueba de hipótesis.....	20

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de motivación laboral en una Institución Educativa de Chiclayo ..	16
Figura 3. Nivel de motivación laboral por dimensiones	17
Figura 4. Nivel de compromiso organizacional en una Institución Educativa de Chiclayo	18

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de relación existente entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo. El estudio es de tipo básico, paradigma positivista, enfoque cuantitativo, diseño no experimental correlacional; la muestra estuvo integrada por 59 colaboradores; se emplearon dos cuestionarios configurados en base a 20 ítems por variable, validados por juicio de expertos, alcanzando una confiabilidad de 0,916 y 0,847 de Alfa de Cronbach, respectivamente. Los resultados revelan que el 53% de los colaboradores aprecian a la motivación laboral en un nivel medio, mientras que el 56% al compromiso organizacional; el nivel de significancia encontrado $p=0,000$ es menor que $\alpha=0,05$; por tanto, se admite la hipótesis formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa alta, como se demuestra con el coeficiente de correlación de Spearman $Rho=0,884$, advirtiéndose un nivel de correlación fuerte entre las variables

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, retribución económica, reconocimiento social, salario emocional.

Abstract

The present research work aimed to determine the level of relationship between work motivation and organizational commitment in an educational institution in Chiclayo. The study is of basic type, positivist paradigm, quantitative approach, non-experimental correlational design; the exhibition was made up of 59 collaborators; two questionnaires were used, configured based on 20 items per variable, validated by expert judgment, achieving a reliability of 0,916 and 0.847 cronbach's Alpha, respectively. The results reveal that 53% of employees appreciate work motivation at a medium level, while 56% appreciate organizational commitment; the level of significance found $p= 0.000$ is less than $\alpha = 0.05$; therefore, the hypothesis formulated is accepted. It is concluded that the variables are directly related, as demonstrated by the Spearman correlation coefficient $Rho = 0.884$, noting a strong level of correlation between the variables

Keywords: Work motivation, organizational commitment, economic remuneration, social recognition, emotional salary.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo contemporáneo está sujeto a extraordinarias transformaciones que han trastocado sus cimientos, ocasionando cambios en los aspectos político, social, económico, cultural, organizacional, motivacional y laboral perjudicando las condiciones de vida de las personas, las relaciones sociales y el lazo que construye el servidor con las entidades en las que labora (Manjarrez et al., 2020), en cuyo contexto resulta muy relevante la atención que se le debe ofrecer al ejercicio del capital humano en materia de motivaciones en el desempeño de sus funciones.

Las entidades, no están produciendo vinculaciones de trabajo, menos lazos sociales, afectivos y un ecosistema de labores favorables, inequívocas y agradables para que se genere el compromiso organizacional correspondiente (Macías y Vanga, 2021; Tziner et al., 2019), siendo muy trascendente que implementen dinámicas por las cuales los servidores se sientan motivados en el ejercicio de las tareas que desarrollan, considerando que siempre su labor no es valorada generando insatisfacción que reduce la productividad en la institución (Bohórquez et al., 2020; Navarro et al., 2022).

En esta línea, según Agudelo (2019) en Colombia se ha restado importancia al talento humano, no obstante que constituye el potencial clave para la realización de las acciones posteriores de cualquier organización, la cual necesita desarrollar sus capacidades para enfrentar exitosamente la realidad y beneficiarse de modo superlativo de los recursos que se encuentran a su alcance para lograr los propósitos previstos, reconociendo a los trabajadores como el activo más significativo que se posee, ante ello implica un imperativo contar con servidores cada vez motivados y satisfechos estableciendo mejores condiciones laborales y de bienestar (Álvarez et al., 2019).

Asimismo, Baysal et al., (2020) advierte que en Turquía, el compromiso de los servidores que es aprobado como el generador de valor tiene por supuesto mucha trascendencia en la continuidad de las entidades en el mediano y largo plazo, siendo el talento humano una necesidad, el cual debe reflejarse en el nivel de identificación de los empleados con la organización, cuyo compromiso se comprenda en una convicción con el objetivo y valores asumidos, exteriorizando actitudes acuciosas para la entidad.

Sin embargo muchas veces se observa conductas contraproducentes cometidas por los servidores que afectan a todos los integrantes de la institución, no obstante que son quienes cumplen un rol muy relevante, por tanto la valoración de su rendimiento se encuentra estrechamente vinculado con el compromiso organizacional asociado con el estado cognoscitivo, socio afectivo y físico que llegan a tener incidencia en el ejercicio de las labores (Tsareva y Boldyhanova, 2020; Yakimova et al., 2019; Tsareva et al., 2019).

En el Perú, de acuerdo con Bautista y Uriarte (2019) las organizaciones a fin de que se conviertan en prósperas necesitan no escatimar esfuerzos en la generación de escenarios de trabajo agradables y motivantes para los colaboradores, reconociendo la labor que desarrollan, con lo cual contribuirán al logro de los objetivos preestablecidos, siendo que la prosperidad laboral no entraña una actitud en sí misma, sino que se asocia con el comportamiento que asumen los trabajadores ante la tarea que desempeñan en las instituciones.

Por consiguiente, éstas requieren tener en cuenta que la motivación laboral, en armonía con Valdiviezo y Vera (2020) contribuye a la incorporación y retención de los empleados, así como a la creación de espacios que favorezcan la realización de las labores, las motivaciones, el cumplimiento de compromisos y la lealtad con la entidad, con incidencias en la toma de decisiones. Cuando un trabajador se encuentra motivado se encamina hacia el objetivo y supera los obstáculos que dificultan su tránsito hacia el logro de la meta (Puma y Estrada, 2020).

En la nación peruana se ha demostrado que las entidades estatales observan profundas deficiencias en la gestión de los recursos humanos, expresándose en la débil identificación de los trabajadores en asumir responsabilidades asociadas con el quehacer que proviene de los puestos asumidos (Ramírez, 2019). Las entidades, generalmente, no buscan que los trabajadores permanezcan motivados y comprometidos con la tarea que desarrollan, no obstante que son quienes llevan a cabo una serie de actividades que contribuyan al logro de los propósitos institucionales (Puma y Estrada, 2020).

Ante lo cual, una institución educativa de Chiclayo necesita administrar la ejecución de las actividades de manera acoplada con todos los estamentos para

fortalecer los niveles de gestión y la formación de los estudiantes, a quienes debe proporcionarles prestaciones de calidad, desarrollando las actividades de manera idónea, con comportamientos motivantes, preservando un escenario favorable por el cual se mantenga implicado al personal y en el concepto de Sánchez et al. (2022) estimulando el compromiso organizacional a fin de que no se dificulte el cumplimiento de los objetivos previstos y la adecuación a los cambios que vienen ocurriendo; fortaleciendo la convivencia afectiva, normativa y el sentimiento de continuidad en la institución.

En este orden de ideas se formula el problema ¿Qué relación existe entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo, 2022?

El estudio científico se justifica a partir de la concepción teórica en la medida que se evidencia que los conceptos asociados con la motivación laboral y el compromiso organizacional están fundamentados por expertos reconocidos, de manera que, la información recogida podrá ser utilizada como antecedente en otros trabajos que acojan los aportes de ambas variables o de una de ellas. Desde el aspecto práctico dispone datos relevantes y nuevos sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional, facilitando la toma de decisiones en la entidad. Metodológicamente, la administración de herramientas válidas y confiables puede contribuir al desarrollo de nuevas investigaciones.

Se formula el objetivo general de la siguiente manera: Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo, 2022. Asimismo, se plantean los objetivos específicos: Identificar el nivel de la motivación laboral. Establecer el nivel del compromiso organizacional. Establecer la relación entre las dimensiones de motivación laboral y las del compromiso organizacional.

Igualmente se formula la hipótesis: H_1 : Existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo, 2022. H_0 : No existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación es relevante, en la medida que el tratamiento de la temática se asocia con una dificultad que se percibe actualmente, sin soslayar los estudios anteriores que han servido de fundamento a la configuración del trabajo, por tanto, en el contexto internacional, Chóez y Vélez (2021) se propusieron analizar la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en el Cantón Jipijapa de Ecuador, con una investigación de alcance descriptivo explicativo, diseño no experimental. Concluyeron que el acicate de los trabajadores juega un rol trascendental para la gestión de una determinada organización, independiente de la modalidad y enfoque que haya asumido, considerando que la utilización del talento humano encamina la mejor marcha y ambiente institucional favorable, más cuando las corporaciones postulan una perspectiva educativa, el capital humano advierte mayor preponderancia. Esta investigación es relevante porque muestra información significativa respecto del imperativo de fortalecer el trabajo del personal con motivaciones e identificación con los propósitos y la misión de la entidad.

Gruezo y Real (2021) se propusieron evaluar el compromiso del trabajador en una entidad ecuatoriana, empleando diferentes instrumentos como encuestas y entrevistas. Concluyeron que las empresas necesitan de modelos que generen eficiencia en la producción, siendo una parte fundamental para fortalecer la competitividad, el recurso humano, quien se muestra eficaz cuando se aprecia comprometido con la organización, que se genera en la medida que el servidor se experimenta identificado con los lineamientos e intereses de la entidad y busca prolongar ese vínculo. Este estudio proporciona información relevante respecto de la necesidad que tienen las instituciones de reconocer, no solamente la modalidad, sino, el nivel de identificación de los integrantes.

Pedraza (2020), realizaron una ponderación de la ligazón existente entre la gestión del personal y el compromiso institucional en organizaciones de México, utilizando una perspectiva cuantitativa explicativa, no experimental. De acuerdo con los hallazgos obtenidos arribó a la conclusión que el talento humano satisfecho contribuye de manera positiva hacia el progreso del compromiso con la entidad, por lo que la gestión requiere del establecimiento en la estructuración de la práctica de

administración de los trabajadores mecanismos que favorezcan el desarrollo de las competencias de los empleados. Esta investigación pone énfasis en la administración del personal orientada a la responsabilidad que deben asumir los trabajadores en la institución.

Brito et al. (2020) buscaron determinar la incidencia del liderazgo, la adopción de decisiones, los motivos y la fiscalización en el desenvolvimiento de los empleados de una organización colombiana, mediante una investigación descriptiva correlacional, realizando la constatación de información relacionada con los factores centrales de la temática. Diseñaron una herramienta que se aplicó al colectivo referente constituido por 90 sujetos. Concluyeron que los planes y programas de orientación a los servidores necesitan de la configuración de dinámicas comunicantes efectivos, a través de las cuales se gestione, las expectativas y las sugerencias que han resultado de las acciones diarias. Este antecedente aporta concepciones significativas para la realización del presente trabajo de investigación.

En el plano nacional, Panduro y Casa (2022) se propusieron identificar la relación que existe entre las motivaciones y el desenvolvimiento de las labores en un escenario de trabajo a distancia en un centro superior de estudios en el Perú, bajo una orientación cuantitativa descriptiva, no experimental correlacional. Concluyeron que, actualmente, toda entidad debe enfocarse en forma decidida a fortalecer como prioridad la motivación de los trabajadores y de esa forma mejorar la productividad diseñando mecanismos de mejora en aras de obtener resultados favorables, mejor predisposición de los servidores para el cumplimiento de las funciones asignadas. Este trabajo previo enfatiza que el esfuerzo debe orientarse al logro de metas institucionales, para lo cual es necesario fomentar las motivaciones inherentes a cada uno de los empleados.

Gonzales (2021) desarrolló una propuesta de motivaciones laborales para el mejoramiento del compromiso institucional en un municipio chachapoyano, llegando a la conclusión que ante las dificultades, la entidad tiene que fomentar el interés en las labores que realizan los servidores asumiendo las responsabilidades pertinentes, formulando mecanismos apropiados para que reduzcan las precariedades halladas y que la institución no limite esfuerzos para realizar un

reconocimiento de la tarea efectuada incumbiéndose en la mejora de las condiciones de trabajo, interviniendo en la adopción de determinaciones. La investigación descrita ofrece lineamientos precisos para realización del presente estudio.

Bendezú (2020) se planteó realizar la identificación del grado de relación que se presenta entre la gestión del talento humano y las motivaciones de los servidores en una entidad educacional de Lima, con un grupo de estudio conformado por 18 profesores. El estudio fue descriptivo correlacional. Construyeron dos cuestionarios acogidos de la escala de satisfacción laboral. Concluyeron que la administración de los trabajadores se vincula de modo significativo con las motivaciones laborales, por lo que las personas y sus capacidades comienzan a considerarse como factor clave de mecanismos para alcanzar los objetivos institucionales. Esta investigación ofrece información importante en torno a que los seres humanos y sus competencias deben considerarse como el objetivo del desarrollo y como el elemento clave de las dinámicas para lograrlo.

Ramírez y Jamanca (2020) determinaron el nivel de relación existente entre el estrés y la capacidad de trabajo percibido en profesores de educación superior, mediante una investigación descriptiva correlacional cuantitativa, con 217 colaboradores elegidos, emplearon la encuesta y el cuestionario para acopiar datos. Concluyeron que los profesores universitarios estatales peruanos observan una situación de estrés de elevada tensión, por lo que se requiere de la formulación de políticas que posibiliten su desenvolvimiento de labores. De esta investigación se desprende que se debe poner mayor atención a la promoción de la capacidad de trabajo a lo largo de la vida laboral.

Quispe y Paucar (2020) se propusieron realizar valoraciones del grado de relación existente entre el compromiso organizacional y la complacencia en el trabajo docente en un claustro universitario peruano, mediante una concepción analítica cuantitativa de encuestas aplicadas a 114 catedráticos elegidos por muestreo predeterminado. Concluyeron que la escases de factores motivacionales e higiénicos producen una débil satisfacción laboral y un precario compromiso para proseguir en la entidad. Este estudio ofrece pautas muy importantes en materia de responsabilidades que deben asumir los trabajadores de la institución.

Las investigaciones aludidas sirvieron de gran apoyo para la realización de este trabajo de investigación, en la perspectiva que sus contribuciones permitieron esbozar las dinámicas concomitantes con la motivación laboral y el compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

En este marco, el presente estudio se fundamenta en la teoría bifactorial de Herzberg (1968) citado por Madero (2020) quien refiere que la diligencia más trascendente de los individuos es el trabajo, cuya satisfacción o no en las actividades involucran hallazgos que sobrevienen de prácticas diferentes, en cuyo contexto, el reconocimiento mediante aspectos monetarios resulta insuficiente para incentivar a los colectivos laborales en las entidades, necesitándose también de los no monetarios como la relevancia en el puesto, los quehaceres que desarrolla, el escenario laboral que se percibe, así como la aplicación y el empeño que asume la persona.

Herzberg (1968) citado por Chauvel (2022) expresa en su teoría bifactorial que las motivaciones se generan por la búsqueda de una satisfacción apta de ciertas carencias que ocasionan complacencia en el trabajo, planteando la existencia de dos factores que orientan la conducta de los sujetos en el trabajo, entre ellos los factores higiénicos implicados en el espacio que comprende a los sujetos, los que no están bajo su control, siendo entre ellos las remuneraciones, los beneficios de carácter social, condiciones laborales, seguridad, clima organizacional en correspondencia con la motivación ambiental; sin embargo postulan una capacidad muy limitada por su carácter preventivo y profiláctico, cuya apariencia no incrementa la satisfacción, empero si no se presentan pueden generar insatisfacción (Calderón y Andrade, 2019).

Los elementos de motivación se relacionan con el contenido del puesto, con las labores y responsabilidades, producen un impacto de satisfacción duradera y un incremento del rendimiento superior a los estándares normales y si son idóneos incrementan la satisfacción de lo contrario la reducen (Calderón y Andrade, 2019), en cuyo contexto se requiere destinar más atención al fortalecimiento de los puestos de trabajo, el reconocimiento de los éxitos logrados, la ayuda al desarrollo y progreso con lo cual los resultados aumentarían de manera considerable en una institución educativa de Chiclayo.

Por lo mismo, la teoría del compromiso organizacional de Allen y Meyer (1997), citado por Gonzales (2021) ha determinado los compromisos relacionados con el afecto, con la permanencia y la normatividad, siendo que el primero de los cuales se vincula con la afectividad emocional, la identidad institucional; el otro enfatiza en los costes que implicaría para el trabajador ausentarse de la entidad y el último está asociado con el sentimiento de exigencia para proseguir en la institución.

En la perspectiva de Allen y Meyer el compromiso con la institución está vinculado a un estado psicológico y a una característica del interaccionar de los servidores con el organismo y tiene efectos en la adopción de decisiones sobre el imperativo de continuar o no formando parte de la institución (Gonzales, 2021), por tanto el comportamiento de los empleados requiere desarrollarse en mérito de elementos de afectividad, de continuidad y normativos en una institución educativa de Chiclayo.

Por lo mismo, Fischman (2006), citado por Gonzales (2021) gestionó la teoría de las relaciones personales e interpersonales, la que se fundamenta en 9 hábitos, pero que son concebidos como etapas que se necesita que sean transitadas, simultáneamente y de manera progresiva. Los primeros cinco se encuentran asociados con el liderazgo personal: visión, creatividad, autoestima, equilibrio y aprendizaje. Los cuatro siguientes se enlazan con el liderazgo interpersonal: comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio.

Ante ello, de acuerdo con el experto precitado el cambio y desarrollo ocurre desde el interior hacia el exterior recorriendo un tránsito en espiral edificando su autoestima, sus anhelos, su equilibrio, su creatividad y su aprendizaje. Después administra la comunicación y la entrega poder, trabajo en equipo otorgando servicio a los aliados, situaciones que tienen que ser tenidas en cuenta por los encargados de ejercer liderazgo en una institución educativa de Chiclayo.

En la misma línea, la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009) citado por Mendoza y Villafuerte (2022) refiere que en las instituciones las personas intervienen en diferentes colectivos societales y desarrollan constantes interrelaciones y que cada uno de ellos implica un perfil bastante diferenciado, el cual se pone de manifiesto en el modo de conducirse con quienes interactúa, pero

al mismo tiempo experimenta la ascendencia de los demás, a los que se tiene que adecuar para ser entendido y admitido.

Desde la opción de este cuerpo de conocimientos se entiende que al interior de la institución se produzcan las relaciones entre las personas, en consecuencia una adecuada comprensión contribuye al origen de un espacio en el que cada individuo es motivado a manifestarse con libertad, expectativas que requieren ser consideradas por quienes tienen la oportunidad de ejercer cargos públicos y privados, por lo que se tiene que mejorar el rendimiento desde una perspectiva estratégica, ética y social (Espinoza et al., 2021).

Un factor clave de las relaciones humanas en las labores constituye la confianza interpersonal, la que favorece las interacciones y las actitudes eficientes en el ejercicio de las funciones, las cuales se generan en la medida que se produce la seguridad con los demás, entonces se necesita gestionar procedimientos en aras de administrar el talento humano de las entidades (Checa et al., 2020; Salas et al., 2021), que asociado con el buen trato resulta bastante trascendente en una institución educativa de Chiclayo.

En este contexto, de acuerdo con Chiavenato (2009) citado por Panduro y Casa (2022), la motivación laboral constituye un momento determinado de emociones producido en la persona como resultado de la incidencia de ciertos factores en su conducta, ante lo cual se considera que las peculiaridades que el sujeto aprecia de un contexto en específico originará diferentes cambios en la motivación propia, en la medida que se percibe influenciada de manera subjetiva por su entorno (Gabriel et al., 2018; Fletcher et al., 2018)

De acuerdo con Coromoto y Villón (2018), la motivación laboral puede ser entendida como el resultado de la interacción de la persona y el incentivo desarrollado por la entidad en aras de generar factores que propicien y estimulen al trabajador a alcanzar una meta. Es la voluntad que particulariza al ser humano mediante el despliegue propio que lo orienta al logro de objetivos de la institución ajustado al imperativo de complacer sus insuficiencias, considerando que el ímpetu de satisfacer las necesidades, anhelar la autorrealización, mejor escenario de trabajo producirá esa sensación de confort que genera la materialización del objetivo cumplido (McCormick et al., 2018; Podsakoff et al., 2019).

Ante ello, estas son las dimensiones de la motivación laboral como variable de estudio: la retribución económica que constituye el sueldo que se percibe por el trabajo desarrollado, compensación que se cuantifica y que se recibe por la labor que se desempeña (Panduro y Casa, 2022) y como valor agregado, las entidades tratan de ofrecerle mayor atención al incremento del saber y el perfeccionamiento permanente del talento humano, aplicando regímenes de estímulos pecuniarios que compensen sus expectativas (Rolin, 2020; Dávila et al., 2021).

Hace lo propio, el reconocimiento social, el cual debe ser constante y de interés, admitiendo proporcionalidad en razón de la tarea que se realiza, valorando los logros obtenidos y exhortándolo a que prosiga por ese transitar, felicitándolos y tratando de reafirmar comportamientos favorables orientados a incrementar la productividad, siendo muy importante el trabajo como camino por el que se concretiza el aprecio social del desenvolvimiento y las competencias subjetivas del trabajador (Revuelta y Hernández, 2019; Maquera et al., 2020).

Alienta, comparte y celebra los quehaceres exitosos de los trabajadores, ofreciendo a toda la entidad un instrumento que contribuya a la creación de relaciones trascendentes entre pares, enfatizando en los talentos anhelados o requeridos para el fortalecimiento de las motivaciones en el centro de trabajo y la conservación de distintas relaciones interpersonales (Velásquez y Cacante, 2020).

A su vez, el salario emocional, como otra dimensión implica una retribución que recoge el trabajador distinto al pago que se le proporciona por concepto de desempeño de funciones, implicando un factor relevante en el bienestar del servidor y en la marcha de la entidad (Rodríguez, 2020), es decir cualquier forma de compensación intangible que el servidor percibe a cambio de sus servicios, cuya implementación adecuada resulta considerablemente eficaz evidenciada en horarios flexibles, planes de actualización profesional, espacios creativos y de ocio, beneficios sociales, ambiente laboral, actividades para trabajadores, interés por las necesidades del servidor (Espinoza y Toscano, 2020).

El compromiso organizacional constituye el vigor de la participación de los servidores y el grado de identidad con la institución (Fuentes et al., 2020), es decir el nexo que establece el ser humano con la organización, que implica el producto de las participaciones efectuadas en el acontecer, teniendo en cuenta

que un trabajador comprometido constituye un activo sustancial que asegura el alcance de los objetivos de la entidad (Pedraza, 2020). Implica el nivel de intervención afectiva, normativa y continua que define al servidor al interior de la entidad (Saravia y Grandez, 2022; Odoardi et al., 2019; Montani et al., 2018).

El compromiso organizacional implica la asociación que se genera entre el trabajador y la entidad, la cual factibiliza la producción de lazos entre ambos, que si es alta resulta poco probable que los servidores se ausenten de la institución (Meyer y Allen, 1990; Cernas et al., 2018), escenarios que se reflejarán en la obtención de los objetivos y en la productividad del establecimiento (Araya et al., 2018; Lupano y Castro, 2018; Montero et al., 2020).

En la misma perspectiva estas son las dimensiones de la variable de estudio: compromiso afectivo asociado con el aspecto psicológico del servidor basado en el deseo de continuar en la institución, debido a que ésta cubre sus expectativas y complace sus necesidades básicas (Ramírez y Mapén, 2019), implica la identificación personal con los propósitos y categorías axiológicas de la corporación, así como refiere la ligazón emocional, la identidad e implicancia con la empresa (Santiago y Rojas, 2021), con las vinculaciones emocionales y de identidad establecidas con la entidad (Meyer y Allen, 1991; Ke y Deng, 2018).

Igualmente, el compromiso de continuidad es el grado en que la persona postula que debe continuar integrando la institución, asociándolo con el coste que implicaría desistir a su espacio de trabajo (Santiago y Rojas, 2021), relacionándolo con el provecho que tendría continuar en la institución en desmedro de lo que implicaría alejarse, aunque sea probable que un empleado se perciba en la necesidad de proseguir ligado a la empresa incrementándose a lo largo del tiempo (Coronado et al., 2020).

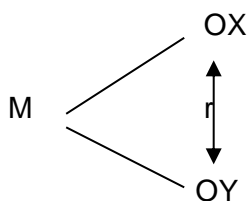
El compromiso normativo se implica con como el deber valórico y primigenio que las personas gestionan en razón de sus creencias y afectos que asumen ante la institución de manera solidaria y el hecho de implementarlo produciría una sensación de culpa (Gonzales, 2021). Este compromiso se asocia con el grado en que el individuo siente una obligación moral de conformar y pertenecer a la entidad por los beneficios logrados que lo exigen su continuidad en la institución (Santiago y Rojas, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es básica, debido a que contribuye a la generación de nuevos saberes, mediante trabajos teóricos que se emprenden esencialmente para explicar los fundamentos de los hechos observables (CONCYTEC, 2022) respecto de la relación que existe entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

Igualmente se utilizó el diseño no experimental correlacional asociado con la percepción de las variables, sin manipularlas ni controlarlas; sólo apreciando los hechos como ocurren en el contexto, estableciéndose el grado de relación que existe entre dos variables en una realidad determinada (Hernández y Mendoza, 2018), de la manera que se presenta en la imagen siguiente:



Dónde:

M: Muestra

Ox: O1

Oy: O2

r: Relación

3.2. Variables y operacionalización

En el contexto de la presente investigación, la motivación laboral comprende un momento determinado de emociones producido en la persona como resultado de la incidencia de ciertos factores en su comportamiento (Panduro y Casa, 2022).

Se operacionalizó atendiendo a siguientes dimensiones: retribución económica, reconocimiento social, salario emocional; cuyas valoraciones se efectuaron considerando la aplicación del instrumento pertinente.

A su vez, compromiso organizacional comprende otra de las variables del presente estudio, la cual que es concebido como el nivel de intervención afectiva, normativa y continua que define al servidor al interior de la entidad (Saravia y Grandez, 2021).

Igualmente, esta variable fue operacionalizada en razón de las siguientes dimensiones: compromiso afectivo, compromiso normativo compromiso de continuidad, cuyas valoraciones se efectuaron considerando la aplicación del instrumento pertinente.

Los indicadores se orientaron a la valoración de las particularidades de las variables de modo integral en función de las dimensiones establecidas. Se ha utilizado la escala ordinal, ante lo cual, la información se registró precisando un orden (Hernández y Mendoza, 2018). El registro de la operacionalización se ha evidenciado en la correspondiente matriz que se adjunta en anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población se estructuró por 59 profesores de educación primaria del Nivel Primario en una institución educativa de Chiclayo, seleccionados en mérito a criterios de inclusión, cuyas características son entre otras: hombres y mujeres. Edades entre 30 a 65 años. Grado de escolaridad: superior. Asimismo, fueron considerados los criterios de exclusión, los cuales han sido asociados con la condición de que no advierte el grupo de estudio elegido y que por tanto genera su sustracción (Hernández y Mendoza, 2018), que en este caso comprende a los mayores de 65 y menores de 30 años; en cuyo contexto la unidad de análisis involucra a los docentes que trabajan en el nivel primario en una institución educativa de Chiclayo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez et al. (2018), la técnica se relaciona con un abanico de reglas y procedimientos asociados con el propósito de la investigación, que en este caso ha sido la encuesta, por la que se compiló información real procedente de los colaboradores en aras de efectuar valoraciones acerca del problema del estudio. Estos datos en estricto fueron desglosados de la aplicación del cuestionario como instrumento compuesto por 20 ítems respecto de cada variable, el cual ha sido

coherente, congruente y pertinente con el problema de la investigación. La validez de contenido se realizó a juicio de expertos, profesionales que precisaron la relevancia, claridad y conformidad de las preguntas, que según Sánchez et al. (2018) constituyen reactivos que estructuran el cuestionario que se plantea desde los indicadores. Participaron cinco jueces con grado de doctor o maestro, cuyas valoraciones dieron conformidad al instrumento.

3.5. Procedimientos

Se procedió a realizar la validez del cuestionario y posteriormente se implementó la prueba piloto y se determinó de esta forma la fiabilidad, mediante el Alfa de Cronbach a fin de efectuar la aplicación adecuada del instrumento en el trabajo de campo.

Para la aplicación de la herramienta de acopio de información se solicitó la autorización respectiva a la institución educativa de Chiclayo, luego se interactuó con los colaboradores para proporcionarles orientaciones respecto de la temática y pedirles su apoyo durante el espacio que comprendió la implementación, delimitado en dos semanas

Se determinó el procedimiento de aplicación del instrumento, a través de dispositivos específicos. Luego se codificó la información y el registro se realizó en el programa SPSS para el análisis pertinente.

3.6. Método de análisis de datos

En la investigación, en torno a la metodología del procesamiento y análisis de la información se realizaron valoraciones previas, a través de la prueba de normalidad de Smirnov-Kolmogorov, determinada en razón de los sujetos de la unidad de análisis, tratando de realizar precisiones respecto si la data es no normal o normal y continuar con los procedimientos estadísticos correspondientes. Se construyó una data con la información obtenida, a través de Microsoft Excel y para procesarla, el Programa SPSS.

En razón del tipo de investigación y los objetivos formulados se utilizó el estadístico de correlación Rho Spearman. El análisis fue bivariable cuantitativo, debido a que el diseño se vincula con el paradigma positivista, de característica

descriptiva correlacional. Los hallazgos se evidenciaron acorde con los niveles de las dimensiones formuladas representadas mediante tablas y figuras que se obtuvieron a partir del uso del software y programas empleados.

3.7. Aspectos éticos

El presente estudio se efectuó a partir del irrestricto respeto a los colaboradores sobre la base de criterios discretos preservando el anonimato de los integrantes del grupo de estudio. Se consideró la autoría de cada una de las fuentes de datos que se citaron, parcial o totalmente en el contenido del trabajo. Los resultados se presentaron de conformidad con la tabulación respectiva, cumpliendo con el criterio de inalterabilidad, que fueron anunciados a la institución a fin de propiciar el fortalecimiento del saber.

Las autorías de la información compilada han sido en absoluto respetadas, evitando el plagio conforme lo precisa la Universidad César Vallejo sobre el tema, accionando de acuerdo con el principio de beneficencia, es decir salvaguardando el derecho de autor y el accionar de buena voluntad de los partícipes, amabilidad y altruismo, ante lo cual la investigadora se sujeta a la normativa ética si lo considerado fuera el corolario de una falsificación.

Se procedió a la realización de acciones transparentes, sin afectar a los participantes o aprovechamiento alguno que se encamine en detrimento de ellos, esto es, actuando acorde con el principio de no maleficencia, evitando lesionarlos deliberadamente, creando escenarios factibles de interacción cuando intervengan en la aplicación del instrumento.

Asimismo, se intervino de conformidad con el principio de autonomía, es decir, orientando a los participantes hacia actuaciones en las que impere la libertad y la espontaneidad soslayando la intromisión de elementos exógenos que hubieran tenido incidencia en ellos.

Igualmente se accionó acorde con el principio de justicia fomentando un buen trato a todos, con absoluto respeto a los esfuerzos individuales y su colaboración en la aplicación del cuestionario como instrumento de recojo de datos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

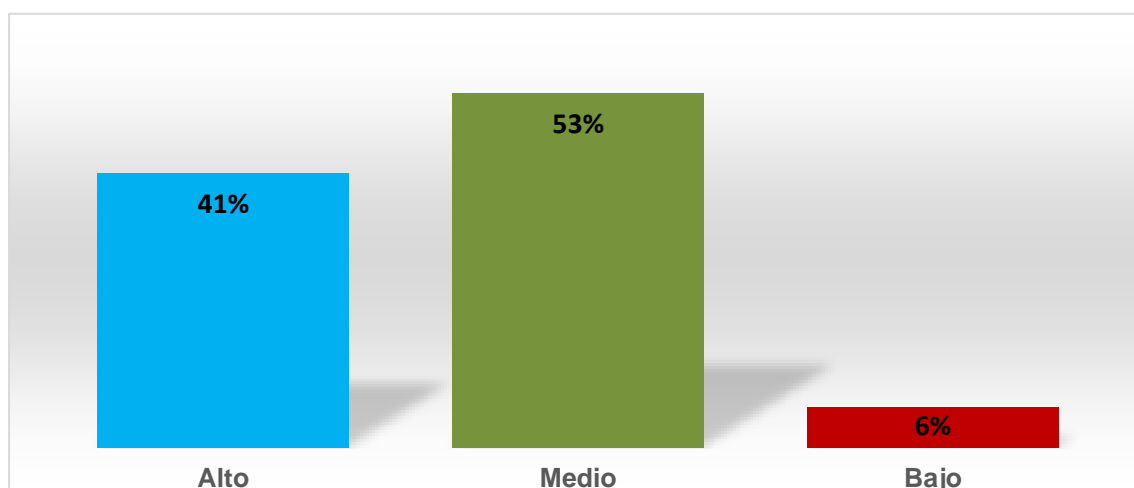
Nivel de motivación laboral en una institución educativa de Chiclayo

Nivel	f	%
Alto	24	41%
Medio	31	53%
Bajo	4	6%
Total	59	100%

Nota: Cuestionario de motivación laboral aplicado al personal docente de una IE de Chiclayo

Figura 1

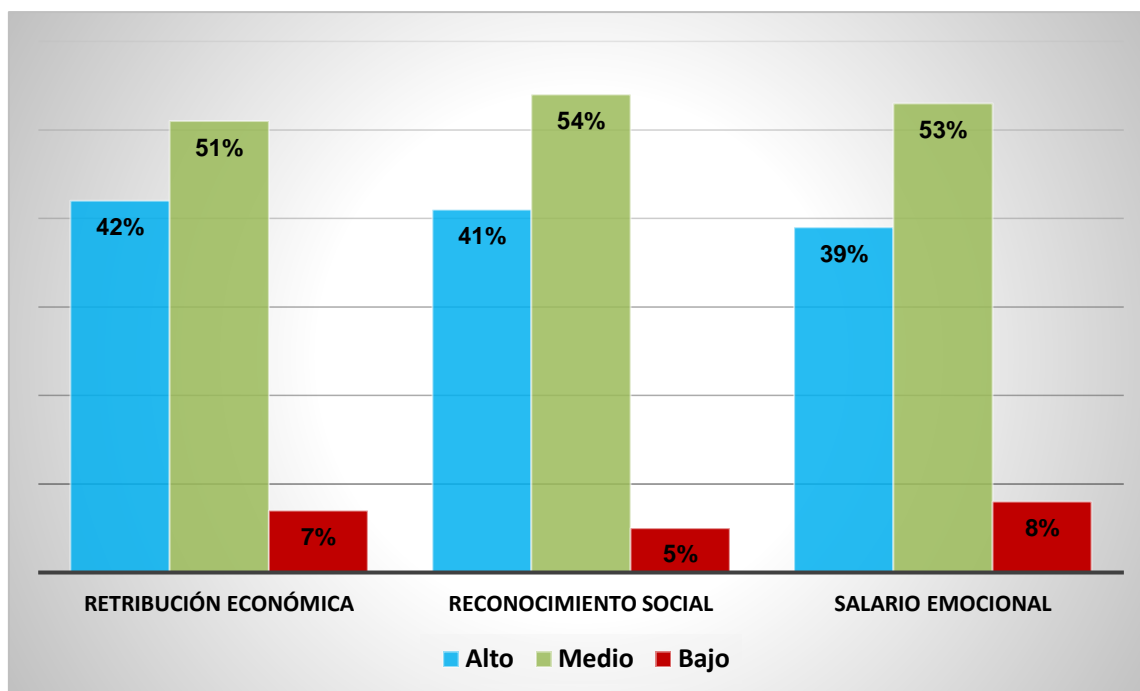
Nivel de motivación laboral en una institución educativa de Chiclayo



De la tabla 1 y figura 1 se advierte en relación a la motivación laboral que el 53% (31) de los colaboradores lo perciben en el nivel medio, el 41%(24) en el nivel bueno y únicamente el 6%(4) en el nivel bajo, evidenciándose que la entidad educativa muestra un nivel medio en materia de motivación laboral, ante lo cual necesita fortalecer aspectos vinculados con la recompensa equitativa por la labor que se realiza y por el trabajo sobresaliente, propiciando un ambiente laboral favorable.

Figura 2

Nivel de motivación laboral por dimensiones



De la figura 2, respecto de la motivación laboral, según dimensiones, en una institución educativa de Chiclayo, se deduce que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio lo perciben en un nivel regular; el 51% en retribución económica; 54% en reconocimiento social y 53% en salario emocional, ante lo cual la entidad necesita gestionar aspectos que traten de mejorar su estatus económico, el reconocimiento social y el salario emocional.

Tabla 2

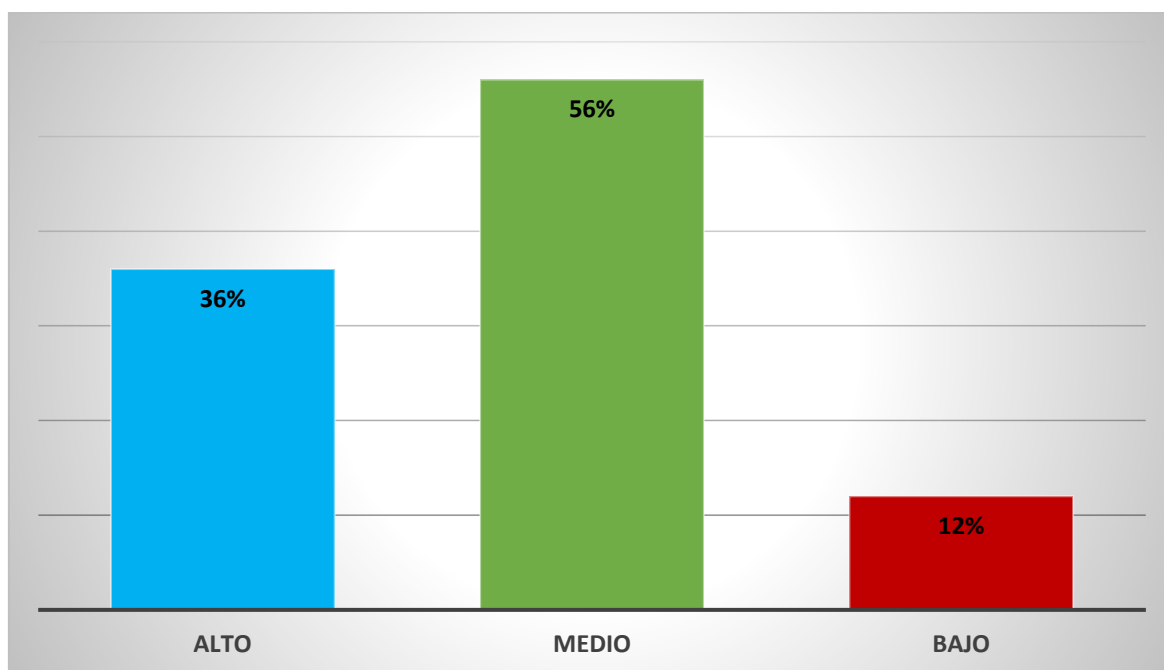
Nivel de compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo

Nivel	f	%
Alto	21	36%
Medio	33	56%
Bajo	7	12%
Total	59	100%

Nota: Cuestionario de compromiso organizacional aplicado al personal docente de una IE de Chiclayo

Figura 3

Nivel de compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo



De la tabla 2 y figura 3 se advierte en relación al compromiso organizacional que el 56% (33) de los colaboradores lo perciben en el nivel medio, el 36% (21) en el nivel alto y el 12% (7) en el nivel bajo, evidenciándose que la entidad educativa muestra un valor medio en materia de compromiso organizacional, ante lo cual se necesita fomentar acciones de permanencia e identidad con los lineamientos institucionales.

Tabla 3

Relación entre dimensiones de motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo

			D1 Compromiso afectivo	D2 Compromiso de continuidad	D3 Compromiso normativo
Rho de Spearman	D1 Retribución económica	Coeficiente de correlación	1,000(**)	1,000(**)	,858(**)
		Sig bilateral)	.	.	,000
		N	59	59	59
	D2 Reconocimiento social	Coeficiente de correlación	,916(**)	,916(**)	,832(**)
		Sig bilateral)	,000	,000	,000
		N	59	59	59
	D3 Salario emocional	Coeficiente de correlación	,907(**)	,907(**)	,743(**)
		Sig bilateral)	,000	,000	,000
		N	59	59	59

Nota: Relación entre dimensiones de motivación laboral y compromiso organizacional.

De la tabla 3 se deduce que existe correlación directa alta entre las dimensiones de motivación laboral y compromiso organizacional, puntualizando que en las dimensiones de retribución económica y compromiso afectivo se advierte una correlación Rho Spearman=1,000; reconocimiento social y compromiso de continuidad, Rho=1,000; salario emocional y compromiso normativo, Rho= 0,858.

Tabla 4*Prueba de normalidad*

Variables	Kolmogorov-Smirnov(a)		
	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,226	59	,000
Compromiso organizacional	,168	59	,000

Nota: Prueba de normalidad a motivación laboral y compromiso organizacional

De la tabla 3 se advierte la realización de la prueba de normalidad, ante lo cual se ha determinado emplear Kolmogorov-Smirnov, en la medida que la muestra es mayor de 50 colaboradores, apreciándose, que las dos variables no presentan normalidad, en razón de que el grado de significatividad es menor a 0,05, en cuyo contexto se emplea el coeficiente de correlación Rho Spearman.

Tabla 5*Prueba de hipótesis**Coefficiente de correlación de Spearman (Rho)*

Rho de Spearman		V1: Motivación laboral	V2: Compromiso organizacional
	V1: Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1.000
	Sig (bilateral)		.000
	N	59	59
V2: Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	.884	1.000
	Sig (bilateral)	.000	
	N	59	59

La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Aplicación de Spearman (Rho) a las variables de motivación laboral y compromiso organizacional

Tal como se advierte en la tabla 5 el nivel de significancia encontrado $p=0,000$ es menor que $\alpha = 0,05$. Por tanto, se admite la hipótesis formulada. Se concluye que las variables se relacionan de manera directa o positiva como se demuestra con el Rho Spearman = 0,884, evidenciándose un fuerte nivel de correlación entre ambas variables.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos en torno al grado de motivación laboral en una institución educativa de Chiclayo tal como se aprecia en la tabla 1 el resultado más importante advierte que la motivación laboral se encuentra en un nivel medio (62%); no obstante la entidad necesita poner énfasis en el fortalecimiento de aquellos aspectos vinculados con la recompensa equitativa por la labor sobresaliente que se realiza propiciando un ambiente laboral favorable, para ello, de acuerdo con Bohórquez et al. (2020); Navarro et al. (2022) las acciones de la institución deben orientarse a la implementación de dinámicas por las que los trabajadores se sientan incentivados en el ejercicio de sus funciones, teniendo en cuenta que, al apreciar que la labor que desempeñan no es valorada les produce insatisfacción llegando a reducir el rendimiento en la entidad educacional, la cual como la advierte Álvarez et al. (2020) se encuentra en el imperativo de reconocer que los servidores constituyen el activo más importante y el reto radica en que se sientan cada vez motivados y satisfechos estableciendo mejores condiciones laborales y de bienestar.

Se coincide con los hallazgos de Chóez y Vélez (2021) quienes analizaron la motivación laboral y el compromiso organizacional en el Cantón Jipijapa de Ecuador, por el cual refieren que el acicate de los trabajadores juega un rol trascendental para la gestión de una determinada organización, independientemente de la modalidad y enfoque que haya asumido, considerando que la utilización del talento humano encamina la mejor marcha y ambiente institucional favorable y si las entidades postulan una perspectiva educativa, entonces el capital humano advierte mayor preponderancia, en consecuencia se concuerda con los expertos considerando que necesariamente se tiene que fortalecer el trabajo del personal propiciando espacios motivantes fomentando de manera permanente la identidad con la misión y los objetivos institucionales.

A su vez se corresponde con Panduro y Casa (2022) expertos que realizaron un análisis respecto de las motivaciones y el desenvolvimiento de las labores en un escenario de trabajo a distancia en un centro superior de estudios en el Perú, del cual se colige que sobre todo en la actualidad toda institución necesita centrarse en forma decidida y prioritaria hacia la promoción de estrategias por las

que se permita que los servidores permanezcan lo suficientemente motivados y de ese modo incrementar su rendimiento en la búsqueda de la obtención de resultados favorables, mejor predisposición de los servidores para el cumplimiento de las funciones asignadas, por tanto en la entidad educativa de Chiclayo el esfuerzo del personal docente debe encaminarse al logro de metas institucionales, para lo cual es necesario fomentar las motivaciones inherentes a cada uno de los empleados.

Ante ello, entidad, debe considerar los postulados de la teoría bifactorial de Herzberg (1968) citado por Madero (2020) en la búsqueda de la motivación del personal docente diligenciando aspectos trascendentes en el trabajo, cuya satisfacción o no en las actividades involucran hallazgos que sobrevienen de prácticas diferentes, en cuyo contexto, el reconocimiento mediante aspectos monetarios resulta insuficiente para incentivar a los colectivos laborales en la entidad, necesitándose también de los no monetarios como la relevancia en el puesto, los quehaceres que desarrolla, el escenario laboral que se percibe, así como la aplicación y el empeño que asume la persona, en cuyo contexto, según Calderón y Andrade (2019) se requiere destinar más atención al fortalecimiento de los puestos de trabajo, el reconocimiento de los éxitos logrados, la ayuda al desarrollo y progreso con lo cual los resultados aumentarían de manera considerable en la institución educativa.

Al respecto Bendezú (2020) al realizar un estudio en torno a las motivaciones de los servidores en una entidad educacional de Lima advirtió que la administración de los trabajadores se vincula de modo significativo con las motivaciones laborales, por lo que las personas y sus capacidades comienzan a considerarse como factor clave de mecanismos para alcanzar los objetivos institucionales, en cuya perspectiva los seres humanos y sus competencias deben considerarse como el objetivo del desarrollo y como el elemento clave de las dinámicas para lograrlo, por consiguiente, según Valdiviezo y Vera (2020) la entidad debe contribuir a la creación de espacios que favorezcan la realización de las labores, las motivaciones, el cumplimiento de compromisos y lealtades, con incidencias en la toma de decisiones, porque como lo precisan Puma y Estrada (2020) cuando un trabajador se encuentra motivado se encamina hacia el objetivo y supera los obstáculos que

dificultan su tránsito hacia el logro de la meta y de los propósitos institucionales previstos.

Sobre el tema, Ramírez y Jamanca (2020) analizaron el estrés y la capacidad de trabajo percibido en profesores de educación superior, de la cual se colige que se necesita propiciar escenarios favorables de trabajo, debido a que se observa una situación de estrés muy alta, requiriéndose de la formulación de políticas que posibiliten el desenvolvimiento de labores por parte de la entidad educativa, poniendo mucho atención en la promoción de la capacidad de trabajo a lo largo de la vida laboral, ofreciéndole actualización profesional acorde con la labor que desempeña, contribuyendo al mejoramiento del servicio que ofrece a los usuarios; sin embargo según Macías y Vanga (2021); Tziner et al. (2019), las entidades no están produciendo vinculaciones de trabajo, menos lazos sociales, afectivos y un ecosistema de labores favorables, inequívocas y agradables para que se genere el compromiso organizacional de los trabajadores con la institución.

Igualmente la entidad educativa necesita considerar los lineamientos de la teoría de las relaciones humanas de Chiavenato (2009) citado por Mendoza y Villafuerte (2022) quienes refieren que en las instituciones las personas intervienen en diferentes colectivos societales y desarrollan constantes interrelaciones y que cada uno de ellos implica un perfil bastante diferenciado, el cual se pone de manifiesto en el modo de conducirse con los que interactúa, pero al mismo tiempo experimenta la ascendencia de los demás, a los que se tiene que adecuar para ser entendido y admitido, siendo preciso que, en armonía con Espinoza et al. (2020) se produzca una adecuada comprensión que genere un espacio en el que cada individuo es motivado a manifestarse con libertad, expectativas que requieren ser consideradas por quienes tienen la oportunidad de dirigir los destinos de la institución buscando mejorar el rendimiento desde una perspectiva estratégica, ética y social.

Se concuerda con Gonzales (2021) que de su propuesta de motivaciones laborales para el mejoramiento del compromiso institucional en un municipio chachapoyano se colige que ante las dificultades, la entidad tiene que fomentar el interés en las labores que realizan los servidores asumiendo las responsabilidades

pertinentes, formulando mecanismos apropiados para que se reduzcan las precariedades halladas y que la institución no limite esfuerzos para realizar un reconocimiento de la tarea efectuada incumbiéndose en la mejora de las condiciones de trabajo, interviniendo en la adopción de determinaciones y como valor agregado, según Rolin, 2020; Dávila et al. (2020) la entidad debe tratar de ofrecerle mayor atención al incremento del saber y el perfeccionamiento permanente del talento humano, aplicando regímenes de estímulos pecuniarios que compensen sus expectativas.

Los resultados obtenidos revelan que respecto del compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo, el resultado más importante advierte que el compromiso organizacional se encuentra en un nivel medio (62%); realidad que revela que la entidad tiene que propiciar escenarios por los cuales el personal logre identificarse con los lineamientos institucionales, así como tenga el deseo de continuar sintiéndose orgulloso de pertenecer a ella, para el efecto según Baysal et al. (2020) se requiere considerar al compromiso organizacional como el generador de valor que advierte trascendencia en la continuidad en el mediano y largo plazo, reflejado en el nivel de lealtad de los empleados con la organización, cuyo compromiso se comprenda en una convicción con el objetivo y valores asumidos por la entidad, exteriorizando actitudes acuciosas para la organización.

Se coincide con Gruezo y Real (2021) quienes evaluaron el compromiso del trabajador en una entidad ecuatoriana y luego de ello concluyeron que las empresas necesitan de modelos que generen eficiencia en la producción, siendo una parte fundamental para fortalecer la competitividad, el recurso humano, quien se muestra eficaz cuando se aprecia comprometido con la organización, que se genera en la medida que el servidor se experimenta identificado con los lineamientos e intereses de la entidad y busca prolongar ese vínculo, concordante con las conceptualizaciones de Araya et al. (2018); Lupano y Castro (2018); Montero et al. (2020), en el sentido que entre la entidad y el personal debe procurarse un compromiso recíproco, el cual tiene que posibilitar la generación de lazos entre ambos, que si es alta resulta poco probable que los servidores se ausenten de la institución.

Se requiere, igualmente que la entidad promueva la generación de sentimientos de aprecio por la institución valorando el grado de relación emocional, para lo cual necesita orientarse bajo los lineamientos de la teoría del compromiso organizacional de Allen y Meyer (1997) citado por Gonzales (2021), expertos que ponen énfasis, justamente, en los imperativos asociadas con la afectividad emocional, la identidad institucional, los costos que implicaría para el personal ausentarse de la entidad y con la sensación de exigencia para proseguir en la institución y además, según Tsareva y Boldyhanova (2020) se tiene que valorar el rendimiento en mérito a la vinculación que evidencia con el compromiso organizacional asociado con el estado cognoscitivo, socio afectivo y físico que llegan a tener incidencia en el ejercicio de las labores.

Ante ello es fundamental que se pondere la ligazón favorable entre la administración de personal y el compromiso de éste con la institución, en la medida que de acuerdo con Pedraza (2020) los trabajadores satisfechos contribuyen de manera positiva hacia el progreso de las responsabilidades con la entidad, por lo que la gestión requiere del establecimiento de mecanismos que favorezcan el desarrollo de las competencias de los trabajadores y en la línea de Fuentes et al. (2020), el compromiso organizacional se implica con el vigor de la participación de los servidores y el grado de identidad con la institución al amparo del nexo que se establece entre el personal y la organización, considerando que un trabajador comprometido constituye un activo sustancial que asegura el alcance de los objetivos de la entidad, que en la perspectiva de Saravia y Grandez (2022) implica el nivel de intervención afectiva, normativa y continua que define al servidor al interior de la entidad.

A su vez, se concuerda con Quispe y Paucar (2020) de cuyo estudio asociado con las valoraciones desarrolladas entre el compromiso organizacional y la complacencia en el trabajo docente en un claustro universitario peruano se deduce que la carencia de factores motivacionales e higiénicos producen un precario compromiso para proseguir en la entidad, por tanto atendiendo a Ramírez y Mapén (2019) el compromiso se debe asociar con el aspecto psicológico del servidor, el cual se basa en el deseo de continuar en la entidad, en el sentido que ésta cubre sus expectativas y complace sus necesidades elementales, con el

agregado, que según Coronado et al. (2020) resulta provechoso continuar en la institución en desmedro de lo que implicaría alejarse, aunque sea probable que un empleado se perciba en la necesidad de proseguir ligado a la empresa incrementándose a lo largo del tiempo.

En efecto en correspondencia con Santiago y Rojas (2020) la entidad requiere implicarse en el compromiso normativo de los trabajadores contribuyendo a que lo perciban como el deber valórico y primigenio que ellos administran en mérito a sus dogmas y estados afectivos y que la sensación de culpabilidad, si es que se produjera tendría que ser asumida por todos, según Gonzales (2021) sólo así el personal se ha de sentir en la obligación moral de conformar y pertenecer a la entidad por los beneficios logrados que lo exigen su continuidad, puesto que de acuerdo con Cernas et al. (2018) al existir una vinculación real entre el servidor y la institución resulta poco probable que se ausente deliberadamente.

En este orden de ideas, la entidad educacional necesita orientarse al establecimiento de mecanismos por los cuales, se soslaye aquellos espacios de intranquilidad, angustia y estrés en aras de que los trabajadores permanezcan en ella sin sentirse obligados a que esto ocurra evidenciando predisposiciones favorables, en la medida que acorde con Fischman (2006) citado por Gonzales (2021) se necesita que desarrollen las labores asumiendo actitud personal, visión, creatividad, autoestima, equilibrio y aprendizaje, enlazándolos con la comunicación efectiva, entrega poder, trabajo en equipo y servicio que los encamine a permanecer en la institución, situaciones que tienen que ser tenidas en cuenta por los responsables de la institución educativa de Chiclayo.

Ante lo cual, así como lo advierten Checa et al. (2020) la institución educativa de Chiclayo a fin de que el compromiso organizacional sea factible necesita fomentar la confianza institucional para favorecer las interacciones y las actitudes eficientes en el ejercicio de las funciones, las cuales se generan en la medida que se produce la seguridad con los demás, entonces se necesita gestionar procedimientos apropiados en aras de administrar a los trabajadores a partir de contextos por los que sientan conformes, motivados y comprometidos con el accionar de la entidad, según Brito et al. (2020) generando valor agregado con planes y programas de actualización constante, eficientes y eficaces.

VI. CONCLUSIONES

1. Se identificó que la motivación laboral en la percepción del 53% de los integrantes del grupo de estudio se encuentra en un nivel medio, puesto que la institución educativa de Chiclayo, por ser entidad estatal tiene limitaciones para generar óptimos espacios de trabajo, con una mejor retribución económica, un acorde reconocimiento social y beneficios que garanticen el bienestar laboral.
2. Se encontró que el 56% de los colaboradores aprecian al compromiso organizacional en un nivel medio dado a que sienten que se necesita fortalecer el desarrollo de actuaciones vinculadas con el compromiso afectivo, de continuidad y normativo para afianzar aún más el grado de pertenencia e identificación con la institución.
3. Se determinó que existe correlación directa o positiva entre las dimensiones de la motivación laboral y el compromiso organizacional puntualizando que en las dimensiones retribución económica y compromiso afectivo se advierte una correlación $Rho \text{ Spearman}=1,000$; reconocimiento social y compromiso de continuidad, $Rho=1,000$; salario emocional y compromiso normativo, $Rho= 0,858$
4. Los hallazgos revelan una correlación directa o positiva entre las variables de estudio como se confirma con el coeficiente de correlación de $Rho \text{ Spearman}= 884$, lo que implica que a mayor estándar de motivación laboral, mayor será el estándar de compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

Al señor director de la institución educativa de Chiclayo se recomienda que propicie escenarios por los cuales el personal docente que labora en el Nivel primario sea reconocido, recompensado y estimulado por la labor sobresaliente que realiza, ofreciéndole un ambiente laboral favorable a fin de que no se afecte el desarrollo de sus estados emocionales.

Al señor Subdirector del Nivel Primario de la institución educativa de Chiclayo, se sugiere que contribuya a la realización de las actividades en un contexto socio afectivo buscando que el personal docente se sienta identificado y orgulloso de pertenecer a la entidad y por tanto advierta el anhelo y la obligación moral de continuar en ella.

Al personal docente del Nivel Primario se recomienda a no escatimar esfuerzo alguno en aras de realizar una labor que sea reconocida, valorada e incentivada, experimentando sentimientos de aprecio, continuidad e identificación con los lineamientos institucionales y los logros alcanzados.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*. 15(1), 116-137. <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v15n1/1900-3803-entra-15-01-116.pdf>
- Álvarez, L., López, L., y Silva, N. (2019). *Job satisfaction in a human care organization in the Guayaquil Bay*. 35(35), 87-96. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/322/0?source=/index.php/Podium/article/view/322/0>
- Bautista, J., y Uriarte, H. (2019). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de un programa nacional de alimentación escolar-Jaén-Cajamarca*. (Tesis de maestría)Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo-Perú.Obtenido de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2424>
- Baysal, C., Yangil, F. M., & Sevim, S. (2020). Analysis of the relationship between organizational commitment and counter productive work behaviour on academicians. *Revista Serbia de Gestión*. 15(1), 143-157. . <https://aseestant.ceon.rs/index.php/sjm/article/view/18502/15423>
- Bendezú, K. (2020). Management of human talent and the job satisfaction of workers from a private educational institution. *Investigación Valdizana*. 14 (1), 22-28. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/494/487>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiché, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. 12(3), 385-390. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Organizational Climate and its Influence on the Performance of Employees in a Service Company. *Inf. tecnol*. 31(1), 141-148. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>

- Checa, L. A., Cabrera, X., y Chávarry, P. D. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746/689>
- Chóez, M. E., y Vélez, L. P. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools. *Revista Polo del Conocimiento*, 6(4), 88-107. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926977>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología [CONCYTEC], (2022). Proyectos de Investigación Básica. Portal de Transparencia Prociencia. <https://prociencia.gob.pe/convocatorias/investigacion-cientifica/proyectos-de-investigacion-basica-2022>
- Coromoto, H., y Villón, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.* 3(7), 177-192. http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., y Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. (60), 1-15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Dávila, R. C., Agüero, E. D., Ruiz Nizama, J. L., Guanilo, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Especial 5), 663-677. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>
- Espinoza, A. K., y Toscano, J. A. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rua*. 20(5), 72-89. <https://erevistas.uacj.mx/ojs/index.php/NovaRua/article/view/3768/3108>

- Espinoza, S., Fernández, A., y Ticona, K. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Iberoamerican Business Journal*, 4 (2), 155-174. <https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/214>
- Fletcher, L., Bailey, C., & Gilman, M. W. (2018). Fluctuating levels of personal role engagement within the working day: A multilevel study. *Human Resource Management Journal*, 28(1), 128-147. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/1748-8583.12168>
- Gabriel, A. S., Podsakoff, N. P., Beal, D. J., Scott, B. A., Sonnentag, S., Trougakos, J. P., & Butts, M. M. (2018). Experience sampling methods: A discussion of critical trends and considerations for scholarly advancement. *Organizational Research Methods*, 22(4), 969-1006. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1094428118802626>
- Gonzales, C. (2021). *Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la municipalidad de Chachapoyas*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67838/Gonzales_VC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gruezo, J. B., y Real, G. L. (2021). El compromiso del trabajador y su incidencia en la calidad del servicio. *Digital Publisher*. 6(26), 569-581. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/810/858
- Hernandez, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativas y mixtas*. México: Editorial Mc Graw Hill Education <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/>
- Macias, E. K., & Vanga, M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(94), 548-567. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>

- Manjarrez, N. N., Boza, J. A., y Mendoza, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*. 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Maquera, P. J., Santa Cruz, J. E., y Apaza, C. M. (2020). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua. *Polo del Conocimiento*. 5(9), 1240-1254. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1782>
- Marino, Sh. B. (2017). Compromiso organizacional y su relación con el desempeño laboral: estudio contextualizado a financiera confianza SAA. Pichanaqui. Universidad Nacional del Centro del Perú. <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4765>
- McCormick, B.W., Reeves, C. J., Downes, P. E., Li, N., & Ilies, R. (2018). Scientific contributions of within-person research in management: Making the juice worth the squeeze. *Journal of Management*, 1-30. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0149206318788435>
- Mendoza, M., y Villafuerte, J. S. (2022). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*. 11(3), 467-478. <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n3/2389-9417-ridi-11-03-467.pdf>
- Montani, F., Battistelli, A. & Odoardi, C. (2018). Proactive goal generation and innovative work behavior: The moderating role of affective commitment, production ownership and leader support for innovation. *The Journal of Creative Behavior*, 51, 107-127. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/jocb.89>
- Montero, J. M, Benavides, F. G, Lopez, M. (2020). Association between informal employment and health status and the role of the working conditions in Spain. *Int J Health Serv*. 50(2), 199-208. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0020731419898330>

- Navarro, J., Rueff, R., Philippe, L. (2022). Studying Within-Person Changes in Work Motivation in the Short and Medium Term: You Will Likely Need More Measurement Points than You Think!. 38(1), 1-17. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v38n1/1576-5962-rpto-38-1-0001.pdf>.
- Odoardi, C., Batisttelli, A., Montani, F., y Peiró, J. M. (2019). Affective Commitment, Participative Leadership, and Employee Innovation: A Multilevel Investigation. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 35(2), 103-113. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n2/1576-5962-rpto-35-2-0103.pdf>
- Panduro, C., y Casa, E. R. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. *Sathiri* (17)1, 34-44. <https://revistasdigitales.upec.edu.ec/index.php/sathiri/article/view/1101/2725>
- Pedraza, N. A. (2020). Job Satisfaction and Organizational Commitment of Human Capital in Performance in Higher Education Institutions. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*. 10(20), 1-29. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-74672020000100105&script=sci_arttext
- Podsakoff, N. P., Spoelma, T. M., Chawla, N., & Gabriel, A. S. (2019). What predicts within-person variance in applied psychology constructs? An empirical examination. *Journal of Applied Psychology*, 104(6), 727- 754. <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fap10000374>
- Puma, M., & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. 23(3), 45-53. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7643637>
- Quispe, R., y Paucar, S. (2020). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de docentes en una universidad pública de Perú. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*. 10(1), 64-83. Universidad Peruana Unión. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/442>

- Ramírez, E.H., y Jamanca, R.P. (2020). Stress and perception of the ability to work in teachers of a public university. *Revista científica, INICC-PERÚ*, 3(2), 79-89. <https://www.inicc-peru.edu.pe/revista/index.php/delectus/article/view/53>
- Ramírez, T.E. (2019). *Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo-Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52175>
- Revuelta, B., y Hernández, R. (2019). La teoría de Axel Honneth sobre justicia social, reconocimiento y experiencias del sujeto en las sociedades contemporáneas. *Cinta de Moebio*. (66), 1-17. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/101/10162215005/10162215005.pdf>
- Rodríguez, N. (2020). El salario emocional y su relación con los niveles de efectividad. *Universidad y Sociedad*. 12(1), 141-149. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-141.pdf>
- Rolin, C. D. (2020). Sistema de Incentivo al conocimiento: una herramienta clave para mejorar el rendimiento laboral. *Revista de Ciencias Empresariales*, 1(3), 28-37. <https://innovasciencesbusiness.org/index.php/ISB/article/view/16/24>
- Salas, L., García, M., y Murillo, G. (2021). Gestión humana y desempeño organizacional en PYMES colombianas. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(Especial 6), 457-474. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/37168/40445>
- Sánchez, H., Reyes, C., y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/>
- Sánchez, J. A., Rivas, R., Echaiz, C. A., y Hidalgo, I. (2022). Liderazgo democrático y compromiso organizacional en la dirección regional de comercio exterior, turismo y artesanía. *Journal of the Academy*. (6), 66-88. <https://journalacademy.net/index.php/revista/article/view/128/99>

- Santiago, C., y Rojas, S. R. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*. 11(3), 437-450. <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v11n3/2389-9417-ridi-11-03-437.pdf>
- Saravia, J., y Grandez, L. P. (2022). La satisfacción laboral y el compromiso organizacional del personal del programa nacional de centros juveniles. *Journal*. 9(1), 10-22. <https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/view/228/396>
- Tsareva, N. A., y Boldyhanova (2020). Employee engagement level increase as its retention factor in company. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), 1-8. <http://dev.scielo.org.pe/pdf/pyr/v8n3/2310-4635-pyr-8-03-e515.pdf>
- Tsareva, N. A., Yakimova, Z. V., y Vlasenko, A. A. (2019). Job crafting role, staff involvement and work stress. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 6
- Tziner, A., Shkoler, O., y El Bat Zur, B. (2019). Revisiting Work Engagement from a Moderated-Mediation Vantage Point. *Journal of Work and Organizational Psychology*. 35(3), 207-215. <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v35n3/1576-5962-rpto-35-3-0207.pdf>
- Valdiviezo, B., y Vera, L. (2020). *Motivación personal y satisfacción laboral en colaboradores de una empresa procesadora de alimentos de la región Lambayeque*. (Tesis de maestría). Universidad Católica Santo Toribio de grovejo. Chiclayo-Perù. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2576>
- Velásquez, S., y Cacante, J. (2020). El concepto de Reconocimiento y su utilidad para el campo de la enfermería. *Temperamentvm*. (16), 1-6. <https://ciberindex.com/index.php/t/article/view/e12797/e12797>
- Yakimova, Z. V., Tsareva, N. A., y Zhuk, A. E. (2019). Modeling the value proposition of the employer in the context the type of organizational culture. *Azimuth of scientific research: economics and administration*, 6, 1(21), 294-298

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Motivación laboral	Comprende un momento determinado de emociones producido en la persona como resultado de la incidencia de ciertos factores en su comportamiento (Panduro y Casa, 2022)	La variable de estudio será operacionalizada en razón de las dimensiones: retribución económica, reconocimiento social, salario emocional, las cuales serán valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente	Retribución económica	Remuneración justa	Ordinal	Cuestionario
				Incentivos económicos		
				Oportunidades de préstamo		
				Retribuciones indirectas		
				Compensaciones equitativas		
				Leyes laborales		
			Reconocimiento social	Compensación por tiempo de servicios		
				Reconocimiento del trabajo realizado		
				Valoración de logros alcanzados		
				Desempeño sobresaliente reconocido		
				Valor agregado		
				Respeto social		
			Salario emocional	Reconocimiento por tiempo de servicios		
				Horario flexible		
				Planes de actualización profesional		
				Espacios creativos y de ocio		
				Beneficios sociales		
				Ambiente laboral		
Reconocimiento personal						
Actividades de integración laboral						

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Instrumento
Compromiso organizacional	Nivel de intervención afectiva, normativa y continua que define al servidor al interior de la entidad (Saravia y Grandez, 2021)	La variable será operacionalizada en razón de las dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo las cuales serán valoradas a partir de la aplicación del instrumento correspondiente.	Compromiso afectivo	Identificación con la entidad	Ordinal	Cuestionario
				Apego emocional		
				Satisfacción de expectativas		
				Grado de relación emocional		
				Sentimiento de pertenencia		
				Relaciones sociales		
				Esfuerzos para alcanzar objetivos		
			Compromiso de continuidad	Deseo de continuar en la entidad		
				Anhelos de permanencia en la entidad		
				Tiempo e esfuerzo invertido		
				Estado de tensión y ansiedad		
				Adaptación eficiente		
				Lealtad del trabajador ante la entidad		
			Compromiso normativo	Costo de abandono		
				Cumplimiento de normas		
				Identificación con los lineamientos institucionales		
				Percepción favorable		
				Obligación moral con la entidad		
Compromiso de reciprocidad						
Estado de culpabilidad						

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de motivación laboral

Autora: Alarcón Reyes, Gigi Thalía

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes del Nivel Primario una institución educativa de Chiclayo

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem

<i>Ítems</i>	<i>Escala de valoración</i>		
	<i>Nunca (1)</i>	<i>Casi siempre (2)</i>	<i>Siempre (3)</i>
Dimensión 1: Retribución económica			
1. Recibe una remuneración justa por el trabajo que realiza			
2. Es incentivado económicamente por el trabajo sobresaliente			
3. Se beneficia con oportunidades de préstamo			
4. Percibe remuneración extra por los servicios prestados			
5. Es recompensado en forma equitativa por la labor que efectúa			
6. Le favorecen las leyes laborales			
7. Recibe compensación económica apropiada por tiempo de servicios			
Dimensión 2: Reconocimiento social			
8. Es reconocido por el trabajo realizado			
9. Los logros alcanzados son valorados			
10. Es estimulado por el desempeño sobresaliente			
11. Contribuye al mejoramiento del servicio que se ofrece a los usuarios			
12. Es respetado socialmente por los servicios que presta			
13. Se le otorga un acorde reconocimiento por tiempo de servicios			
Dimensión 3: Salario emocional			
14. El horario de trabajo promueve la tranquilidad			
15. Se le ofrece actualización profesional acorde con la labor que desempeña			
16. Participa de espacios de ocio			
17. Los beneficios sociales garantizan el bienestar laboral			
18. Se propicia un ambiente laboral favorable			
19. Recibe reconocimiento personal por los logros alcanzados			
20. Trabaja en un escenario relajado y divertido			

Cuestionario de compromiso organizacional

Autora: Alarcón Reyes, Gigi Thalía

Se agradece anticipadamente la colaboración de los docentes del Nivel Primario de una institución educativa de Chiclayo

Marque con un aspa (x) la alternativa que mejor valora cada ítem

<i>Ítems</i>	<i>Escala de valoración</i>		
	<i>Nunca (1)</i>	<i>Casi siempre (2)</i>	<i>Siempre (3)</i>
Dimensión 1: Compromiso afectivo			
1. Se identifica con la entidad			
2. Experimenta sentimientos de aprecio por la institución			
3. La institución cubre las expectativas de los trabajadores			
4. El centro escolar valora el grado de relación emocional que asume ante ella			
5. Se siente orgulloso de pertenecer a la institución			
6. La entidad fomenta las relaciones sociales			
7. Se postula comprometido con el logro de los objetivos y metas institucionales			
Dimensión 2: Compromiso de continuidad			
8. Tiene deseo de continuar en la institución			
9. Anhela permanecer en la entidad			
10. Se preocupa por el tiempo y esfuerzo invertido en la institución			
11. La permanencia en la entidad genera tensión y ansiedad			
12. La entidad permite adaptarse en forma apropiada al trabajo que desarrolla			
13. Manifiesta lealtad ante la entidad			
14. El retiro de la entidad produce un costo que afecta al trabajador			
Dimensión 3: Compromiso normativo			
15. La entidad promueve el cumplimiento de las normas			
16. Se identifica con los lineamientos institucionales			
17. Asume una percepción favorable de la entidad			
18. Advierte que tiene una obligación moral con la entidad			
19. La institución fomenta el principio de reciprocidad			
20. La entidad evita el estado de culpabilidad por parte del trabajador			

Anexo 3. Validación confiabilidad del instrumento de recolección de datos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación laboral

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de compromiso organizacional

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dr. Orlando Alarcón Díaz
DNI 16427321

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

<p>ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321</p>	<p>DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i></p>
<p>ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 21/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/06/2016 Fecha egreso: 25/02/2018</p>	<p>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i></p>
<p>ALARCON DIAZ, ORLANDO DNI 16427321</p>	<p>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 15/03/04 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i></p>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación laboral

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. Leonor Abad Bautista
DNI 16414790

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de compromiso organizacional

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. Leonor Abad Bautista
DNI 16414790

DNI 16414790	Modalidad de estudios: -	PERU
ABAD BAUTISTA, LEONOR DNI 16414790	LICENCIADO EN EDUCACION ESPECIALIDAD FILOSOFIA Y CIENCIAS SOCIALES Fecha de diploma: 19/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
ABAD BAUTISTA, LEONOR DNI 16414790	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO Fecha de diploma: 21/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/06/2016 Fecha egreso: 25/02/2018	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ PERU
ABAD BAUTISTA, LEONOR DNI 16414790	DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN Fecha de diploma: 20/09/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 08/05/2010 Fecha egreso: 26/08/2012	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación laboral

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz
DNI 41073157

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de compromiso organizacional

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. Daysi Soledad Alarcón Díaz
DNI 41073157

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
ALARCON DIAZ, DAYSI SOLEDAD DNI 41073751	LICENCIADO EN EDUCACION CIENCIAS NATURALES Fecha de diploma: 29/09/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
ALARCON DIAZ, DAYSI SOLEDAD DNI 41073551	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA Fecha de diploma: 16/07/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
ALARCON DIAZ, DAYSI SOLEDAD DNI 41073751	DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 24/08/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación laboral

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

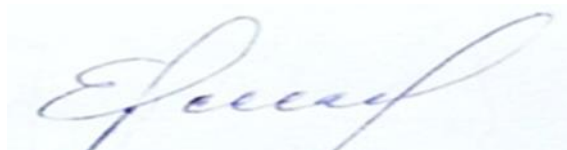
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dr. Edgar Daniel Alarcón Díaz
DNI 16703281

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de compromiso organizacional

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

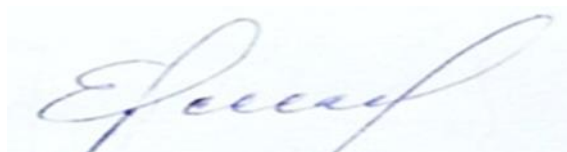
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dr. Edgar Daniel Alarcón Díaz
DNI 16703281

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
ALARCON DIAZ, EDGAR DANIEL DNI 16703281	LICENCIADO EN EDUCACION MATEMATICA Y COMPUTACION Fecha de diploma: 10/12/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, EDGAR DANIEL DNI 16703281	MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION INVESTIGACION Y DOCENCIA Fecha de diploma: 29/04/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
ALARCON DIAZ, EDGAR DANIEL DNI 16703281	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 02/10/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 27/09/2013 Fecha egreso: 30/09/2015	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación laboral y compromiso organizacional

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

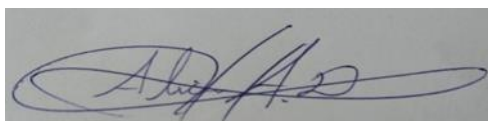
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. Alicia Alarcón Díaz
DNI 16780289

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de motivación laboral y compromiso organizacional

3. TESISISTA:

Br. Alarcón Reyes, Gigi Thalía

4. DECISIÓN:

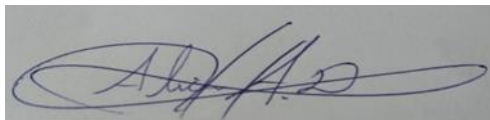
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, se procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 15 de mayo de 2022



Dra. Alicia Alarcón Díaz
DNI 16780289

GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

ALARCON DIAZ, ALICIA DNI 16780289	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION PSICOPEDAGOGIA COGNITIVA Fecha de diploma: 04/04/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
ALARCON DIAZ, ALICIA DNI 16780289	DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 08/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
ALARCON DIAZ, ALICIA DNI 16780289	SEGUNDA ESPECIALIDAD CON MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA Fecha de diploma: 14/09/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

Confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Matriz de confiabilidad del cuestionario de motivación laboral

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] - t

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

1 : ID

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	.	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1
2	.	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
3	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
5	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	.	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2
7	.	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
8	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
10	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	.	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	3	1
12	.	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
13	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
15	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	.	2	3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2
17	.	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	2	3	2
18	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
20	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	20

Matriz de confiabilidad del cuestionario de compromiso organizacional

*Sin título1 [Conjunto_de_datos0] -

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ventana ?

1 : 11 1

	ID	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20
1	.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1
2	.	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
3	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
4	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
5	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	.	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1
7	.	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
8	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
9	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
10	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	.	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2	2	1
12	.	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
13	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
14	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
15	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	.	3	2	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	1	3	3	2	1	1	1	1
17	.	1	3	1	1	1	1	1	3	2	2	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2
18	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1
19	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
20	.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Vista de datos Vista de variables /

SPSS El procesador está preparado

Estadísticos de fiabilidad

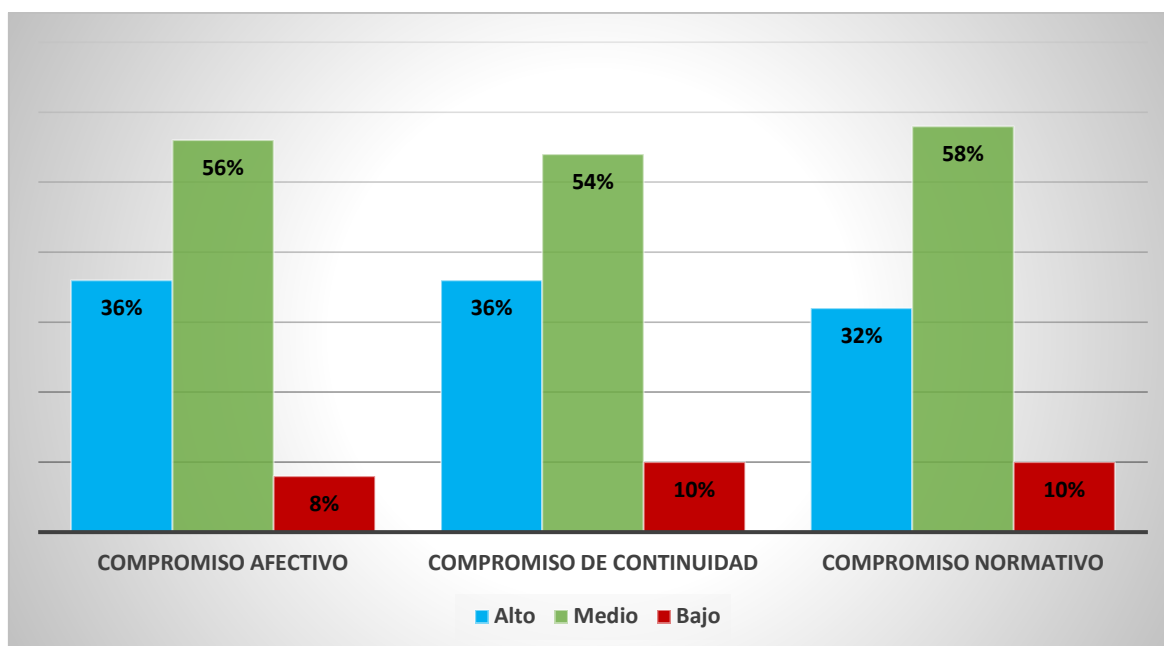
Alfa de Cronbach	N de elementos
,847	20

Anexo 4. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal</p> <p>¿Qué relación existe entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo?</p>	<p>Objetivo Principal</p> <p>Determinar la relación entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Identificar el nivel de motivación laboral</p> <p>Establecer el nivel de compromiso organizacional</p> <p>Analizar las valoraciones de la motivación laboral y el compromiso organizacional</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H₁: Existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.</p> <p>H₀: No existe relación significativa entre motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.</p>	<p>V1: Motivación laboral</p> <p>V2: Compromiso organizacional</p>	<p>Unidad de Análisis</p> <p>Personal docente del Nivel Primario de una institución educativa de Chiclayo</p> <p>Población</p> <p>59 docentes</p>	<p>Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental correlacional</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Métodos de Análisis de Investigación: Prueba no paramétrica</p>

Anexo 6

Nivel de compromiso organizacional por dimensiones



De la figura 4, respecto del compromiso organizacional, según dimensiones en una institución educativa de Chiclayo, se deduce que la mayoría de los integrantes del grupo de estudio lo perciben en un nivel medio; el 56% en compromiso afectivo; 54% en compromiso de continuidad y 58% en compromiso normativo, ante lo cual la entidad necesita gestionar aspectos que traten de mejorar el grado de identificación con los principios normativos y de continuidad,