



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la red “Willka Amauta”, Lucre 2018”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.**

**AUTOR:**

**Br. Flor Bhrishella Quintana Parraga.**

**ASESOR:**

**Dr. Cirilo Huamán Albitez.**

**LINEA DE INVESTIGACION:**

**Gestión Escolar y Calidad Educativa**

**PERÚ 2018**

## **Página del Jurado**

**Mg. Gloria Nohemí Ramírez Villafuerte.**

**Presidente**

**Mg. Oliver Amadeo Vilca Huayta.**

**Secretario**

**Dr. Cirilo Huamán Albitez**

**Vocal**

## **DEDICATORIA**

Dedicado a mis grandes amores Víctor Ustua Torres mi pareja y Andre Franzua Ustua Quintana mi hijo, quienes con su paciencia y amor fueron mi mayor reserva moral en todo el proceso de mi investigación.

## **AGRADECIMIENTOS:**

A mis padres, hermanos y amigos quienes me han dado su apoyo moral en todo momento.

A mis colegas Docentes que laboran en las Instituciones Educativas la Red Educativa “Willka Amauta” del distrito de Lucre, provincia de Aymaraes, región Apurímac, por su colaboración y su tiempo.

Y sobre todo a Dios, quien guía mis pasos cada día.

## Declaración de Autenticidad

Yo, Flor Bhrishella Quintana Parraga, con DNI: 40411558, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Compromiso organizacional y motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre”, **declaro bajo juramento que:**

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

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

Trujillo, 03 de Agosto del 2018



.....  
Bach. Flor Bhrishella QUINTANA PARRAGA.

DNI: 40411558

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela de Posgrado en Educación Maestría en Administración de la Educación de la Universidad “César Vallejo”, para optar el Grado de Magister en Educación, presento la tesis titulada: “Compromiso organizacional y motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018” ”.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación del problema, la determinación de hipótesis y los objetivos. El segundo capítulo denominado Método, el cual comprende la operacionalización de las variables, el método, tipos de estudio, diseño de investigación, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, en el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Bach. Flor Bhrishella QUINTANA PARRAGA

## ÍNDICE GENERAL

Página del Jurado.....	II
DEDICATORIA .....	III
AGRADECIMIENTOS:.....	IV
Declaración de Autenticidad .....	V
PRESENTACIÓN .....	VI
RESUMEN.....	X
I	ABSTRACT
.....	XII
.....	I.
INTRODUCCION .....	1
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA: .....	2
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	3
1.2.1. Investigaciones internacionales. ....	3
1.2.2. Investigaciones nacionales.....	6
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	9
1.3.1. Teorías de Motivación y Motivación laboral. ....	9
1.3.2. Dimensiones de la motivación.....	27
1.3.2.1. Motivación Intrínseca.....	27
1.3.2.2. Motivación Extrínseca. ....	29
1.3.2.3. Motivación Trascendente. ....	32
1.3.3. Compromiso Organizacional .....	33
1.3.4. Tipos de compromiso organizacional.....	34
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	36
1.4.1. Problema General.....	36
1.4.2. Problemas específicos. ....	37
1.5. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO.....	37
1.6. HIPÓTESIS.....	38
1.6.1. Hipótesis general.- .....	38

1.6.2.	Hipótesis específicas.....	38
1.7.	OBJETIVOS.....	38
1.7.1.	Objetivo general: .....	38
1.7.2.	Objetivos específicos:.....	39
II.	METODO.....	40
2.1.	DISEÑO DE LA INVESTIGACION. ....	41
2.2.	VARIABLES, OPERACIONALIZACION.....	42
2.2.1.	Variables. ....	42
2.2.2.	Operacionalización de variables. ....	42
2.3.	POBLACION Y MUESTRA. ....	44
2.3.1.	Población.....	44
2.3.2.	Muestra.....	44
2.3.3.	Criterios de selección. ....	45
2.4.	TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. ....	45
2.5.	MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS. ....	48
2.6.	CONSIDERACIONES ÉTICAS. ....	49
III.	RESULTADOS .....	50
3.1.	RESULTADOS DESCRIPTIVOS POR VARIABLES Y DIMENSIONES. ....	51
3.1.1.	Resultados inferenciales. ....	58
IV.	DISCUSIÓN.....	62
V.	CONCLUSIONES.....	69
VI.	RECOMENDACIONES .....	72
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS. ....	74
	ANEXOS.....	80



## INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de las variables Compromiso organizacional y motivación laboral. ....	42
Tabla 2. Detalles de la Población de estudio.....	44
Tabla 3. Detalles de la Muestra.....	44
Tabla 4. Variables de estudio y técnicas de recolección de datos.....	45
Tabla 5. Variables de estudio e instrumentos de recolección de datos. ....	45
Tabla 6. Reporte de consolidado de juicio de expertos .....	46
Tabla 7. Estadísticos de fiabilidad variable: Compromiso organizacional. ....	47
Tabla 8. Estadísticos de fiabilidad variable: Motivación laboral. ....	47
Tabla 9. Baremo de medición de la variable Compromiso Organizacional. ....	48
Tabla 10. Baremo de medición de la variable Motivación Laboral. ....	48
Tabla 11. Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.....	51
Tabla 12. Motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre. ....	51
Tabla 13. Niveles de las dimensiones del Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.....	52
Tabla 14. Niveles de las dimensiones de la Motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre. ....	52
Tabla 15. De contingencia Compromiso Organizacional*Motivación Laboral .....	53
Tabla 16. De contingencia Motivación Laboral Intrínseca*Compromiso Organizacional .....	54
Tabla 17. De contingencia Motivación Laboral Extrínseca*Compromiso Organizacional .....	55
Tabla 18. De contingencia Compromiso Organizacional * Motivación Laboral Trascendente. ....	57
Tabla 19. Correlación entre Compromiso organizacional y motivación laboral. ....	58
Tabla 20. Correlación entre el Compromiso organizacional y la Dimensión Motivación Intrínseca. ....	59
Tabla 21. Correlación entre el Compromiso organizacional y la Dimensión Motivación Extrínseca. ....	60
Tabla 22. Correlación entre el Compromiso organizacional y la Dimensión Motivación Trascendente. ....	61

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proceso de la motivación.....	15
Figura 2. Teoría de los dos factores de Herzberg. ....	17
Figura 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow. ....	19
Figura 4. Teoría de las Necesidades de MacClelland.....	20
Figura 5. Teoría de las expectativas de Vroom.....	21
Figura 6. Contingencia de relaciones entre la Compromiso organizacional y motivación laboral. .....	54
Figura 7. Contingencia de relaciones entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral Intrínseca.....	55
Figura 8. Contingencia de relaciones entre Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral Extrínseca. ....	56
Figura 9. Contingencia de relaciones entre la Motivación Laboral Trascendente y Compromiso Organizacional.....	57

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo principal determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre, Provincia De Aymaraes, Región Apurímac, 2018.

El tipo de investigación fue descriptivo, el diseño correlacional y el método fue hipotético deductivo, porque se describirá el nivel de relación que existe entre las variables de estudio. La muestra tomada fue universal, es decir el 100% de los docentes un total de 50 encuestados.

Los instrumentos aplicados fueron 02 cuestionarios, uno para medir el nivel motivacional laboral y el segundo para medir el nivel de compromiso organizacional, validados por juicio de expertos, ambos se aplicaron a una prueba piloto para el análisis de confiabilidad de alpha de Chronbach que determinaron una buena confiabilidad.

Para el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva con el programa IBM SPSS v25, que permitió determinar la relación entre las variables Compromiso organizacional y motivación laboral. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman por ser dos variables ordinales, con un nivel de significancia de valor  $p = 0,000$  (  $,000 < 0,05$ ;  $Rho = ,636^{**}$  ). De acuerdo a los resultados se determinó que existe relación significativa de moderada intensidad entre la Compromiso organizacional y motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

Palabras claves: Compromiso organizacional, Docentes, Motivación laboral.

## ABSTRACT

The present research had as objective to determine the relationship between the Organizational commitment and Work Motivation of the teachers in the Educational Institution of the Network "Willka Amauta" of the district of Lucre, province of Aymaraes, region of Apurimac, 2018.

The type of research was descriptive, the correlational design and the method was hypothesis – deduction, because described the level of relation between the study variables. The sample taken was universal, that is to say the 100% of teachers a total of 50 respondents.

The Instruments applied were 02 questionnaire, one to measure the level of the Organizational commitment and the second to measure the level of the Work Motivation, validated by expert judgment, Both were applied to a pilot test for the reliability analysis of Alfa Of Cronbach that determined a good reliability.

For the statistical treatment, descriptive statistics were used with the program IBM SPSS v25, which allowed to determine the relationship between the variables Organizational commitment and Work Motivation. For the hypothesis test, Spearman's Rho correlation statistic was used as two ordinal qualitative variables, with a significance level of  $p = 0.000$  ( $,000 < 0,05$ ;  $Rho = ,636^{**}$ ). According to the results, it was established that there significant relationship of moderate-intensity between work motivation and organizational commitment of the teachers in the Educational Institution of the Network "Willka Amauta" of the district of Lucre.

Keywords: Organizational commitment, teachers, Work Motivation.

## **I. INTRODUCCION**

## **1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA:**

El docente tiene un papel crucial en el proceso de enseñanza-aprendizaje, debido a su papel de mediador de conocimientos, habilidades y destreza. Es por ello que su labor es crucial para conseguir que el estudiante goce de una buena experiencia en la institución y se forme al futuro ciudadano que contribuya con el País.

En la actualidad la profesión de educación no ha sido valorada, la principal muestra de esto es el sueldo que recibe un profesional de la educación a comparación de otras profesiones, la falta de oportunidades para poder crecer profesionalmente, las condiciones laborales, las necesidades familiares y tantas razones que disminuyen los niveles de motivación laboral en el docente.

El compromiso organizacional es un tema relevante en el aspecto educativo ya que un docente comprometido con su Institución Educativa, realizara su labor docente con esfuerzo o desidia según su nivel de compromiso con dicha institución.

Peiró (2013) menciona que el compromiso se da a partir de la motivación, que es aquella que suscita todo tipo de acciones y el grado de esfuerzo que pondremos en dicha acción. Por lo tanto, al hablar de motivación en el ámbito laboral se debe tener en cuenta que la persona tiene una serie de intereses personales y la organización otros, el reto está en conseguir compaginar el logro de sus objetivos con la satisfacción de las necesidades y logros de los trabajadores.

Según Robbind & Timothy (2010) la gestión organizacional es importante porque dentro de ella se evalúa el comportamiento laboral aparte de situarse en las actitudes ligadas a la adaptación y mantenimiento de los puestos de trabajo y la forma en que el personal se identifica con su institución. “[...] Al respecto, uno de los aspectos que observan las empresas es el grado de compromiso de los

profesionales con la misión y visión de las organizaciones” (INEI, 2015). Además, este se encuentra estrictamente ligado a la identificación del colaborador con su centro o institución determinando así el nivel de afectividad y llegando a comprometerse en la consolidación de metas y objetivos en conjunto (Meyer & Allen, 1984).

La motivación laboral y el compromiso organizacional son temas de gran significancia en el ámbito administrativo. Desde este punto de vista, se ha recurrido al ámbito interdisciplinario al elaborar el presente trabajo, en el cual se une la administración y psicología, los cuales están muy ligados con respecto al manejo de recursos humanos, en este caso los docentes.

## **1.2. TRABAJOS PREVIOS.**

### **1.2.1. Investigaciones internacionales.**

En distintos países se ha desarrollado estudios con variables como motivación y compromiso organizacional, muy pocos relacionando ambos directamente, en el ámbito internacional encontramos:

Sum (2015) tituló su investigación motivación y desempeño Laboral el personal administrativo de una empresa de alimentos de la Zona 1 de Quezaltenango Guatemala. La población estuvo conformada por 34 trabajadores y el objetivo general fue determinar la influencia que tiene la motivación en el desempeño laboral de los empleados. Su instrumento de medida fue sumatorias de Rensis 1932 y la escala de Motivación Psicosociales. En los resultados, se encontró una significancia menor a 0,05 evidenciando que existe relación directa entre motivación y desempeño laboral, esto demostró que el personal administrativo de la empresa de alimentos posee proporcionada motivación y su desempeño laboral es óptimo. Sum en

base a los resultados concluye que una persona motivada realiza un trabajo bueno y por ende el producto es óptimo.

Méndez (2015) realizó su tesis sobre el clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del Parque ECO Arqueológico de México. El objetivo general fue determinar si clima es predictor del grado de compromiso organizacional. La población estuvo conformada por 2000 empleados, el instrumento que utilizó del Dr. Manuel Meza clima laboral y compromiso organizacional de Paredes Saavedra (2011), el Alfa de Cronbach indicó .938, mediante la prueba de Kolmogorov Smirnov los datos encontrados fueron paramétricos y el procesamiento correlacional se realizó mediante Pearson. Los resultados, indicaron que el nivel de calidad del clima organizacional no es predictor del grado de compromiso organizacional, ya que se encontraron niveles bajos de clima y niveles altos en compromiso organizacional, comprobándose que no existe relación directa ni significativa entre ambas variables. Con los resultados, Méndez concluye que el personal administrativo es consciente de las labores que realiza sus trabajadores y para mantener las mismas los incentivan brindándoles los mejores recursos, además los hacen sentir parte de la empresa logrando que se comprometan con su organización.

Zavala (2014) el trabajo que realizó el investigador fue psicométrico, tuvo como objetivo principal elaborar un instrumento que mida las diferencias significativas de motivación y satisfacción laboral, la población elegida fueron trabajadores del Centro de Servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora de Bebidas, el instrumento fue de escala Likert que consta de 51 ítems redactados de forma positiva, el alfa de Cronbach fue ,963 que es un nivel muy alto y confiable para la escala de medida. Los resultados fueron desde niveles altos y muy altos en motivación y satisfacción laboral, para el investigador implicaría que dicha organización cumple y



satisface las necesidades de sus trabajadores, sintiéndose motivados y por ende satisfechos con lo que reciben de la organización.

Enríquez (2014) tituló su investigación Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión de México. El objetivo general fue determinar si el grado de motivación influye en el desempeño laboral, su muestra estuvo conformada por 164 empleados, el instrumento fue del Dr. Manuel Meza Escobar y Rosa Quintanilla Morales, ambos fueron adaptados a su población, la confiabilidad determinó un Alfa de Cronbach .909 indicando que el instrumento es confiable y podía ser aplicado. En los resultados, el análisis correlacional comprobó la relación entre ambas variables. Por lo tanto, se establece que el grado de motivación es predictor del nivel de desempeño laboral a mayor motivación el desempeño es más óptimo. Finalmente, el investigador define que las acciones de los trabajadores son la consecuencia del grado de motivación.

Frías (2014) su investigación se realizó sobre las variables Compromiso y Satisfacción Laboral como factor de la -Generación Y. Por generación Y, se entiende que son aquellas personas nacidas entre los años 1981 – 1997 “Generación del Milenio” según las habilidades o componentes que ha desarrollado esta generación. En cuanto, a implicancias organizacionales, tienen la capacidad para manejar muchas cosas al mismo tiempo, planear formas de integrar la vida y el trabajo, no hay necesidad de equilibrarlos, sino de fusionarlos. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional y el objetivo general fue determinar la relación entre compromiso y satisfacción laboral. Los resultados determinaron relación directa entre las dos variables. Además, indicó que el 96% de los jóvenes está de acuerdo con los beneficios que brinda la organización, para el autor implicaría que la institución tiene un buen manejo o buena estructura haciendo que sus empleados se sientan comprometidos y satisfechos con su trabajo.

### **1.2.2. Investigaciones nacionales.**

En nuestro país también se han desarrollado estudios sobre las variables motivación y compromiso organizacional entre ellos encontramos a:

López, A. (2017), fue de enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo, los instrumentos que utilizó fueron la encuesta y la Escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental adaptada de Frederick Herzberg y Juan Pérez López. Su investigación tuvo como propósito principal fue caracterizar la motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Dos de Mayo de Villa Paccha – Chulucanas 2016. Los resultados de dicha investigación indicaron que predomina la motivación trascendente, con una media de 4,17, es decir en el caso de los docentes de la Institución ya mencionada, su motivación está en la generosidad o espíritu de servicio, es decir predomina la motivación trascendente como el impulso o fuerza que orienta sus conductas al logro de sus objetivos en el ámbito laboral, y esta motivación influye de manera positiva en los estudiantes y la sociedad civil.

Cáceres y Días (2015) su investigación fue de tipo descriptivo correlacional, la población elegida fueron los trabajadores de la UGEL N°14-Oyón, tuvo como propósito principal determinar la relación entre el compromiso organizacional y el clima laboral. El instrumento de medida fue la escala de actitudes sobre el compromiso organizacional y el clima laboral que consta de 40 ítems de tipo Likert. La confiabilidad del compromiso organizacional se obtuvo a través del Alfa de Cronbach .801 y clima laboral .754. Los resultados presentaron niveles moderados 34,8% y fuerte 65,2% para el compromiso organizacional y para clima laboral los niveles fueron desde 93,9% nivel alto y 6,1% nivel moderado. En el análisis correlacional Rho Spearman se acepta la hipótesis de trabajo

indicando que hay relación directa y significativa entre compromiso organizacional y clima laboral con un nivel de significancia  $.000 < 0,05$  ambas investigadoras concluyen que a mayor compromiso el clima laboral se vuelve más favorable.

Pérez (2014) la investigación se tituló Motivación y Compromiso Organizacional en el personal Administrativo de Universidades Limeñas, el objetivo fue determinar la relación entre motivación y compromiso organizacional. Los Instrumentos fueron, la escala motivación en el trabajo de (Gagné et al., 2012) y compromiso organizacional la escala de ECS (Meyer, Allen & Smith, 1993). La población fue el personal administrativo de una universidad pública y una privada, la muestra 226 participantes, a través del análisis estadístico “Rho Spearman” resultó que existe relación moderada entre ambas variables, el nivel de significancia fue menor a 0,05 los hallazgos permitieron contrastar lo que dice la Literatura Científica de la psicología de la motivación; la relación de ambas variables permite indicar que aquellos trabajadores que presentan elevada motivación tendrían un mayor compromiso hacia su lugar de trabajo.

Cuba (2013) su investigación fue acerca de Motivación y Clima Laboral en Personal Administrativo de la Municipalidad Provincial de Huarmey, la población fue 161 trabajadores siendo está el total de su muestra, el tipo de estudio fue correlacional, diseño no experimental, método de investigación Hipotético – Deductivo. El objetivo general fue determinar la relación que existe entre los tipos de motivación y el clima laboral. Los instrumentos fueron el Test de Motivación Laboral M-L de Vicuña y Colbs, para Clima Laboral la Escala de Sonia Palma. En cuanto, a resultados se determina que no existe relación  $p > 0.05$  entre los tipos de motivación y el clima laboral. Para Cuba indicaría que la motivación puede ser buena a pesar de que no exista un buen clima laboral en la Municipalidad ya que se estaría trabajando con el tipo de motivación intrínseca.

Suarez (2013) en su tesis pretendió determinar la relación entre Compromiso Organizacional y Clima Laboral, esta investigación se realizó en una Institución Educativa de nivel primaria N° 6046 del Distrito de San Juan de Miraflores, tomó como población a docentes de dicha institución (65) siendo una muestra censal. Los instrumentos empleados fue una ficha técnica, la escala de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen obtuvo un Alfa de Cronbach de ,792 lo que indica adecuada fiabilidad. Para medir Clima Laboral se construyó el instrumento su Alfa de Cronbach ,786 indicando precisión y exactitud en la medida, para el análisis correlacional se realizó a través de Rho Spearman la sig.  $P < 0,05$  los resultados demostraron que el compromiso organizacional se relaciona directa y significativamente con el clima laboral.

Gastañaduy (2013) realizó su investigación sobre las variables motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico. Su objetivo general fue especificar los tipos de motivación que se presentan en los trabajadores. La muestra seleccionada fueron 94 bomberos que reciben sueldo y 98 que no reciben remuneración. El instrumento que utilizó fue una escala tipo Likert que mide motivación en el trabajo la misma que fue validada y adaptada por la misma investigadora en el año 2013, de la misma forma para la escala de bienestar psicológico. El rango de confiabilidad fue superior a 0 .785 indicando que los instrumentos podrían ser aplicados a la muestra seleccionada. Además, la prueba de normalidad reveló datos paramétricos. Los resultados demostraron que los colaboradores que reciben un sueldo son los que laboran por el tipo externa y están dentro del rango alto, el mismo rango se presenta en los trabajadores que no son remunerados, pero están dentro del tipo de motivación intrínseca. Finalmente, en bienestar psicológico el nivel que se obtuvo es alto y predomina en los colaboradores que no reciben sueldo.

Pacheco (2017) en su tesis abordó este tema específicamente determinando la relación entre el Compromiso organizacional y motivación laboral en el personal administrativo de Universidad Nacional de Tumbes. Se seleccionó la población a la cual fue dirigido el instrumento, evaluando la totalidad de la población del personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes. Los instrumentos empleados fueron a través de 02 encuestas tipo cuestionario uno para cada variable. El análisis correlacional de la escala Compromiso organizacional y motivación laboral, se observa que ambas variables guardan relación. Dado que, el nivel de significancia fue estadísticamente significativo positivo de moderada intensidad ( $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,426$ ).

### **1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.**

#### **1.3.1. Teorías de Motivación y Motivación laboral.**

En el estudio de la motivación desde las primeras teorías, se encuentran sustentos basados en la filosofía con importantes representantes como Sócrates, Platón, Aristóteles, quienes daban sus grandes aportes enfocados en la naturaleza irracional de los motivos de las personas y su relación entre el cuerpo y el alma. Se continuaron las investigaciones sobre el comportamiento de las personas y sus motivos que generan su acción desde diferentes puntos de vista fisiológico, psicológico y social hasta el día de hoy, que toma un lugar de suma importancia el conocer la motivación humana como desencadenante del comportamiento en todos los ámbitos de su desenvolvimiento y a lo largo de toda su existencia para de esta manera comprender y mejorar las relaciones en todo tipo de organizaciones.

Robbins (2013) define a la motivación como el esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo cuyo proceso implica intensidad, dirección y persistencia. La intensidad hace referencia a

la cantidad de esfuerzo que realiza una persona hacia el logro de sus objetivos y es el elemento en el que más se centran los estudios de la motivación. La dirección es la orientación hacia dónde va dirigido el esfuerzo de la persona y la persistencia indica el tiempo de duración para mantener ese esfuerzo.

Estos tres elementos están relacionados para el logro de los objetivos de una organización ya que los empleados pueden desarrollar una gran cantidad de esfuerzo en sus labores, pero sin una orientación y sin la constancia del esfuerzo no se llegará a alcanzar los objetivos organizacionales.

Según Arnold (2012) reafirma igual que la mayoría de definiciones que la motivación se refiere a los factores que empujan o jalan a las personas a comportarse de determinada manera en la que se presentan tres componentes, dirección, esfuerzo y persistencia; entendiéndose por dirección lo que la persona está tratando de hacer definida también como elección; esfuerzo que evidencia que tan arduamente la persona está intentando ese comportamiento, también llamado intensidad y finalmente la persistencia que refleja la duración del comportamiento, es decir cuánto tiempo se mantiene o se sigue intentando.

De acuerdo a de Catanzaro (2001) La motivación se refiere a los impulsos que se presenta en las personas los mismos que hacen alterar o mantener el curso de la vida, en busca de la supervivencia, el desarrollo, la reproducción, el ascenso social, así como en las relaciones con la naturaleza y con los demás. El autor hace la diferencia entre la motivación y las emociones que muchas veces se les considera semejantes, más recalca que las emociones se refieren a las sensaciones internas relacionados por lo general con eventos fisiológicos que responden al progreso en la obtención de metas y motivan la acción. Nos aclara también que ambas, la

motivación y la emoción, tienen fuertes aspectos biológicos psicológicos y sociales.

Maslow (1991) dice que la motivación es constante, inacabable, fluctuante y compleja. Una conducta motivada sirve como un canal a través del cual se expresan otros propósitos.

Pérez (2014) nos presenta la diferencia entre los motivos y las motivaciones refiriéndose a que los motivos son valores, fines o bienes que están en la realidad que es valiosa, que de acuerdo a como se posean se gozará de la satisfacción del valor, mientras que las motivaciones son las valoraciones que están dentro de cada persona y que son cambiantes como resultado del aprendizaje adquirido.

Herrera (2009) expone que cuando la persona está motivada, se orienta o se mueve a realizar determinadas acciones o comportamientos particulares. Los estudios sobre motivación se interesan por determinar el motivo que conduce a las personas a realizar esas acciones o comportamientos, siendo el motivo un término que se utiliza para identificar los procesos que dan energía y dirección al comportamiento y este puede ser de origen interno o externo. Los motivos internos hacen referencia a las necesidades, cogniciones y emociones. Los motivos externos son los incentivos o acontecimientos provenientes del ambiente, entorno social o cultural que influye en el comportamiento de las personas.

Jimenez y Bueno (2003) presentan a la motivación como la tendencia de las personas a acercarse a un estímulo atractivo, así como a alejarse de un estímulo aversivo. Mencionan además que estar motivado se refiere a aquella disposición hacia la acción que surge ante los estímulos positivos o negativos según la valoración de cada persona.

La motivación es un proceso dinámico de cambio continuo en las personas, lo que puede considerarse como estímulos que causan satisfacción en determinadas situaciones o momentos pueden convertirse en estímulos aversivos ante otras circunstancias cambiando la valoración personal de antes.

Jimenez y Bueno (2003) determinan que la motivación es un proceso que atraviesa las siguientes fases:

Capacidad de las personas para anticipar que realizando determinada acción será capaz de satisfacer alguna necesidad.

La persona consciente de esa necesidad realiza la acción bajo la existencia de estímulos externos e internos que dan poder para activar el comportamiento.

La persona durante la realización de la acción obtiene el feedback de cómo lo está realizando, acercándose o alejándose de los estímulos positivos o negativos.

La acción que realiza la persona ocasiona resultados que le van a permitir conocer las consecuencias positivas o negativas de la acción.

La Motivación humana según Chaparro (2006, citado en Orejuela 2014) es considerada como un estado emocional generado por determinados motivos en el comportamiento de las personas. Estos motivos son particulares en cada ser humano, así como los comportamientos específicos de cada uno.

La palabra motivación proviene de la raíz latina "*motivus*" y se deriva de "*motus*", que significan "movimiento". Lo que hace



referencia a moverse para lograr algo, se dice además según Zayas (2001) que los motivos son los mecanismos psicológicos que impulsan y dan dirección a la actuación.

Asimismo, Servat (2005) considera que la motivación forma parte de un proceso vital del ser humano, como también para las agrupaciones sociales a la que pertenece o participa, cualquiera sea su tipo o naturaleza, añadiendo además que la motivación se genera en el momento en que se presenta una necesidad, y la persona busca algún medio para satisfacerla. Dichos medios son conocidos como factores motivadores los mismos que despiertan en la persona, el interés por llevar a cabo acciones tendientes a satisfacer la necesidad. La motivación afecta el inicio, persistencia, cambio, dirección hacia metas, así como la terminación del comportamiento.

Arnold (2012) citando a Leonard 1999) nos dice que existen tres aspectos que motivan el comportamiento de las personas en un determinado momento que son los rasgos, competencias y valores, aclarando que los rasgos son las tendencias a reaccionar de determinada manera, las competencias son las percepciones que tienen cada persona de sus destrezas, habilidades, talentos y conocimientos y los valores son las creencias sobre las formas deseables de ser o patrones de comportamiento que trascienden ciertas situaciones.

Se establece además que se dan varios procesos psicológicos que intervienen en el procesamiento de la información y se integran con el sentido del yo que van a llevar a diferentes tipos de motivación:

Proceso de motivación intrínseca, haciendo mención a la realización de actividades por ser divertidas, ayuden o no a alcanzar la meta esperada.

Motivación extrínseca Es la búsqueda de metas que llevan a obtener recompensas mayormente materiales.

Auto concepto externo referido a la búsqueda del éxito que permita la ratificación de los demás para su identidad personal o social, como ser competente o miembro de un grupo exitoso.

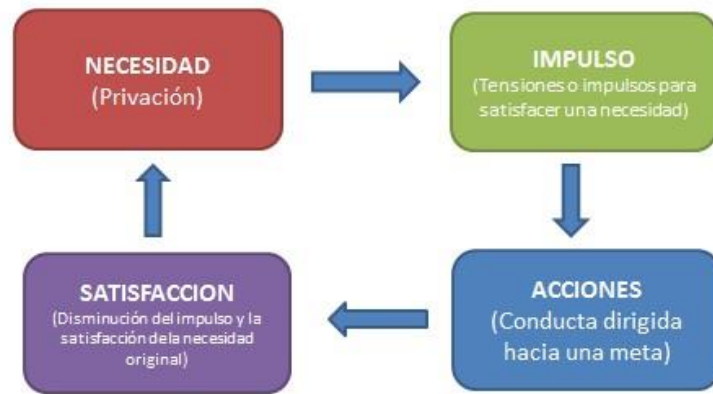
Auto concepto interno búsqueda del éxito para que la persona se sienta competente a parte de lo que los demás piensen.

Internalización de metas referido a la búsqueda del logro de metas para su beneficio.

Servat (2005) menciona que la necesidad es el elemento que desencadena el proceso de la motivación. Este proceso se origina cuando surge una necesidad en la persona, toma conciencia de esa necesidad, percibiendo la existencia de diferentes medios o estímulos para satisfacerla. Es en ese momento que se produce la motivación que se manifiesta en una conducta o comportamiento que está dirigido a la realización de acciones para el logro de los objetivos o la satisfacción de la necesidad.

Puede resumirse este proceso de la motivación en las siguientes etapas:

(a) Existencia de una necesidad o carencia (b) Conciencia de la necesidad; (c) Medio para satisfacer la necesidad; (d) Momento en que se produce la motivación; (e) Acción motivada (f) Satisfacción de la necesidad.



**Figura 1. Proceso de la motivación.**

Según Petri (2006) La motivación es la fuerza que actúa sobre un organismo para que inicie y dirija la conducta, la misma que marcará las diferencias de intensidad en la conducta. Expone además que las conductas más intensas son resultado de una mayor motivación que a su vez determina su persistencia.

La motivación estudia los procesos que dan fuerza y propósito los cuales son considerados como las necesidades, cogniciones, emociones y acontecimientos externos.

El autor define a las necesidades como condiciones internas del individuo que son esenciales y necesarias para la conservación de la vida, así como para el crecimiento y bienestar, tal como las define Maslow en su teoría de jerarquía de las necesidades.

En cuanto a las cogniciones se definen como procesos mentales, entre los que se consideran a las creencias, las expectativas y el auto concepto, que representan los modos de pensar. Las fuentes cognitivas de la motivación son los planes y metas, las creencias y expectativas y el self.

Las emociones son considerados fenómenos subjetivos, fisiológicos, funcionales y expresivos que tienen poca duración y van a organizar los sentimientos, fisiología, propósito y expresión de una respuesta ante una condición ambiental.

Los acontecimientos externos considerados como los estímulos ambientales que energizan y dirigen la conducta hacia acontecimientos de efectos positivos y que también la alejan de aquellos que indican efectos negativos o adversos.

De manera general podemos decir que la motivación laboral se considera como el conjunto de factores internos y externos que deciden las acciones de una persona en su ámbito laboral.

Son diversas las teorías en la que se sustentan las investigaciones sobre la motivación en el entorno laboral desde la década de los cuarenta con la jerarquía de necesidades de Maslow hasta estudios recientes que considera la motivación como un proceso constante presente en los empleados de las organizaciones tomados en las investigaciones sobre psicología ocupacional tales como la inteligencia emocional de Goleman o la autoeficacia de Bandura.

Según su aparición se presenta las siguientes teorías motivacionales:

#### **1.3.1.1. La Teoría de los dos factores Frederick Herzberg.**

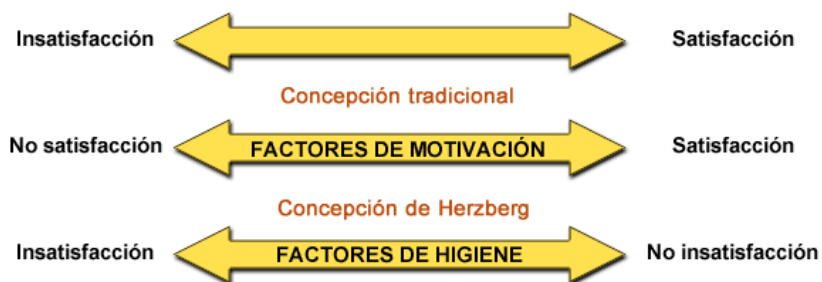
Denominada también teoría de la motivación e higiene, como describe Orejuela (2014) esta teoría considera que la satisfacción o insatisfacción de la persona en el trabajo se produce por la relación

que puede tener con su empleo, así como la actitud frente a este, debido a factores intrínsecos o extrínsecos.

Robbins (2013) menciona que Herzberg propone la existencia de los términos opuestos de Satisfacción como sin satisfacción y lo opuesto de insatisfacción como sin insatisfacción, ya que por ejemplo un puesto de trabajo no necesariamente es satisfactorio al eliminar sus características insatisfactorias tal vez se consiga un empleado apaciguado o tranquilo, pero no necesariamente motivado.

La teoría de Herzberg clasifica a los factores de higiene como la supervisión, el salario, las políticas de la empresa, las condiciones físicas, las relaciones personales y la seguridad laboral, determinando que de ser adecuados los empleados no se sentirán insatisfechos pero tampoco satisfechos. Esta teoría dice que las recompensas intrínsecas como las oportunidades de ascenso, de desarrollo personal, autonomía en el trabajo, la responsabilidad, entre otros son los factores que motivan a los empleados en el trabajo.

### CONCEPCIONES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: Hellriegel Don, John W. Slocum (1998). "Administración séptima edición". México. International Thomson editores. Pg.471

**Figura 2. Teoría de los dos factores de Herzberg.**

### **1.3.1.2. La teoría de las necesidades de Maslow (1943) o jerarquía de las necesidades.**

Según Orejuela (2014) la teoría de las necesidades hace referencia a los motivos que impulsan a las personas y están basadas en las necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y de autorrealización.

Robbins (2013) menciona además que las necesidades son clasificadas en orden superior e inferior, siendo las fisiológicas y la de seguridad, las de orden inferior que toda persona debe satisfacer de manera inicial y que se atienden de forma externa con el salario, por ejemplo. Las necesidades sociales, de estima y autorrealización son las denominadas de orden superior las que se satisfacen de forma interna es decir dentro de la persona. Refiere que cuando una necesidad alcanza un gran nivel de satisfacción deja de ser motivadora en la persona, será la siguiente necesidad según la jerarquía, la que se volverá dominante.

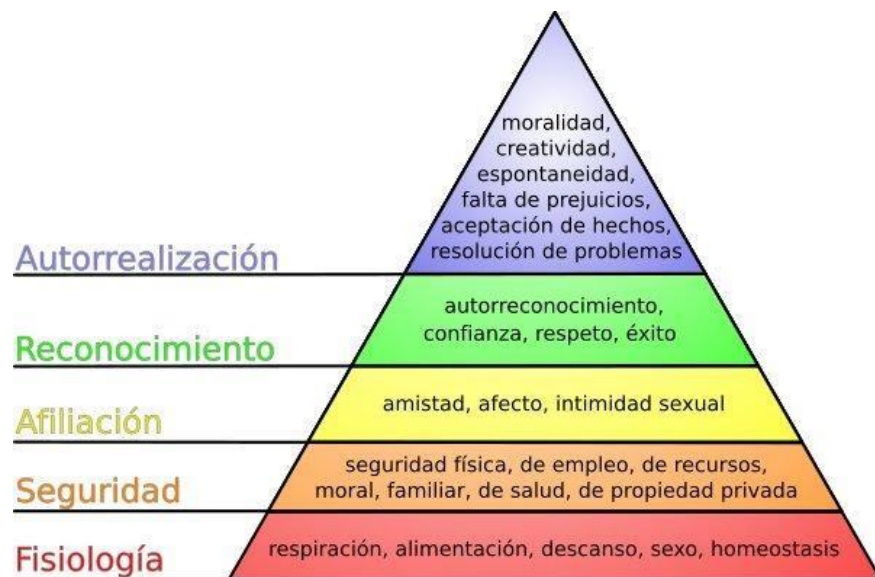
Jimenez y Bueno (2003) mencionan los siguientes principios de la teoría de Maslow.

La motivación de las personas se origina de una necesidad no satisfecha.

Las personas nacen con las necesidades fisiológicas y a partir de ahí ira subiendo intentando satisfacer todas las necesidades de la jerarquía.

Las jerarquías de necesidades no son alcanzadas por todas las personas.

Las necesidades superiores predominan sobre las inferiores siempre que estas últimas estén satisfechas.



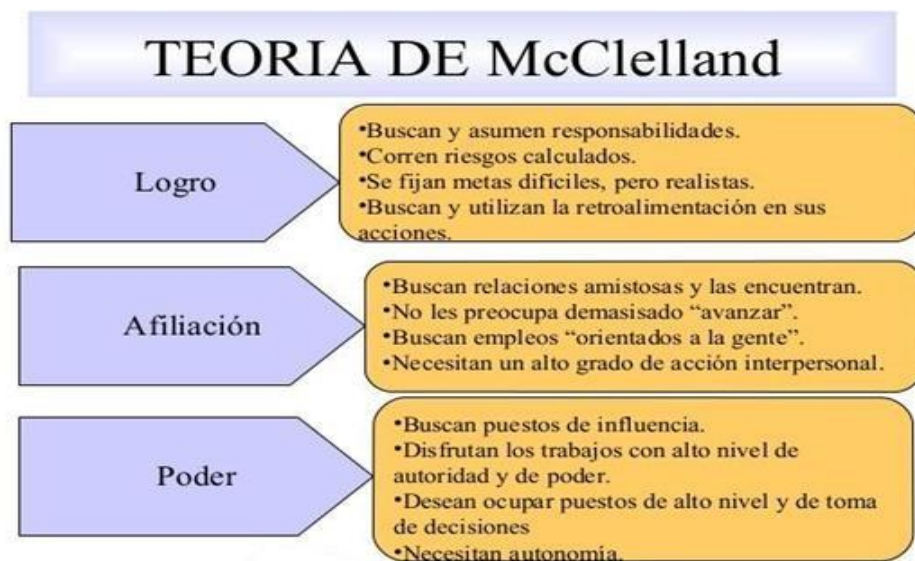
**Figura 3. Jerarquía de las necesidades de Maslow.**

### 1.3.1.3. La Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland

De acuerdo a Orejuela (2014) la teoría de la Satisfacción de necesidades se centra en tres necesidades importantes: necesidad de logro, en donde las personas orientan su acción la consecución de un resultado; necesidades de poder, referido a que las personas buscan ejercer dominio y control y necesidad de afiliación, relacionado a conservar las relaciones con las demás personas.

Robbins (2013) nos dice sobre la necesidad de logro, que es en la que se centran muchos investigadores sobre el desempeño laboral, que es el impulso que tienen las personas por sobresalir, por tener éxito, determinando además que quienes tienen una alta necesidad de logro se desempeñan mejor cuando ven que la posibilidad de éxito es de 50-50, no siendo de su agrado participar en situaciones muy desfavorables ni muy favorables por no encontrar desafíos que le exijan esforzarse.

Añade además que las personas con una alta necesidad de logro se sienten muy motivadas, cuando su empleo requiere de mucha responsabilidad personal, retroalimentación y un nivel de riesgo intermedio en su trabajo. Estas personas se interesan en su buen desempeño personal y no en el del grupo. Las personas con alta necesidad de poder y afiliación están más relacionadas con el éxito gerencial.



**Figura 4. Teoría de las Necesidades de MacClelland.**

#### **1.3.1.4. La Teoría de las relaciones humanas de McGregor (1960)**

Nos dice Orejuela (2014) que esta teoría tiene como base la teoría de Maslow, la denomina teoría X donde las personas no gustan de su trabajo, siendo el salario su único incentivo, y la teoría donde se tiene una visión positiva sobre el desempeño de las personas.

Robbins (2014) nos dice que los gerentes basados en la teoría X suponen que a los empleados les disgusta el trabajo de manera inherente, por lo que deben ser direccionados y hasta coaccionados para que lo realicen. Los que están a favor de la teoría Y perciben que



sus empleados consideran el trabajo algo natural por lo que aceptarán y buscarán la responsabilidad.

### 1.3.1.5. La Teoría de las Expectativas de Vroom

Según cita Robbins (2013) la teoría de las expectativas determina que la fuerza para actuar de determinada manera depende de la expectativa que se tiene por obtener un resultado específico. Es decir en la práctica las personas se sentirán más motivadas a esforzarse cuando piensen que obtendrán una buena evaluación de desempeño, lo que a su vez le proporcionará recompensas como ascensos o aumento de sueldo.

Esta teoría está centrada en tres relaciones:

Relación esfuerzo – desempeño. Percepción de la persona sobre la posibilidad que cierta cantidad de esfuerzo conducirá al desempeño.

Relación desempeño – recompensa. La persona cree que cierto nivel de desempeño llevará al logro del resultado deseado.

Relación recompensa- metas personales. Grado en que las recompensas satisfacen las metas personales.



**Figura 5. Teoría de las expectativas de Vroom.**

#### **1.3.1.6. La Teoría de la autoeficacia o social cognitiva de Albert Bandura (1980).**

Según Salanova (2009) la autoeficacia es una creencia que la persona tiene sobre sus competencias, es decir no se trata de sus competencias, conocimientos o de las habilidades que posea la persona, sino de la percepción que tiene sobre ellas y que le permite organizar y poner en acción determinados procesos para el logro de resultados.

Manifiesta además sobre esta teoría de la autoeficacia que la creencia sobre las propias capacidades y competencias para realizar algo con determinado nivel de éxito, es uno de los principales motivadores de la conducta de las personas.

Robbins (2013) nos define a la autoeficacia como la convicción que tiene una persona sobre la capacidad de realizar una tarea. Refiriéndose que las personas con un alto nivel de autoeficacia, mayor será la confianza que tendrá en la propia capacidad para el éxito y tratarán con más ahínco de superar los desafíos, en cambio las personas con bajo nivel de autoeficacia tienden a reducir su esfuerzo o se rinden ante situaciones difíciles.

#### **1.3.1.7. Teoría del establecimiento de metas de Locke (1990)**

Como señala Arnold (2012) esta teoría fue introducida por Locke en la que se establece que una meta es lo que la persona está tratando de lograr, equivalente a su objetivo o la finalidad de su acción. Se manifiesta que en la mayoría de las circunstancias las metas pueden resultar difíciles mas no imposibles de lograr, y son expresadas en niveles de desempeño definidos, se espera se logren niveles de desempeño más altos cuando se establecen metas difíciles

ya que el trabajador enfoca su atención en la tarea, incrementando la cantidad de esfuerzo, extendiendo el tiempo en que sigue intentándolo hasta lograrlo.

Esta teoría nos habla del compromiso con las metas que van a influir en el comportamiento y desempeño según la importancia que represente para el trabajador.

#### **1.3.1.8. Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (2000)**

Determina esta teoría que la satisfacción de las necesidades de carácter psicológico como la autonomía, competencia y relaciones favorecen el bienestar inmediato fortaleciendo recursos internos en la persona como la resistencia, caso contrario se creará malestar y vulnerabilidad al no ser satisfechas originando una conducta defensiva. Esta teoría además dice que las personas tienen la tendencia natural de avanzar hacia el crecimiento pero que ante situaciones controladoras o rechazadoras pueden correr el riesgo de un comportamiento defensivo que limita la satisfacción de las necesidades psicológicas.

Orejuela (2014) manifiesta que la motivación y la satisfacción laboral son variables fundamentales que están presentes en las organizaciones y sus procesos, significando que la psicología tiene un papel importante al estudiar y contribuir a que los trabajadores estén motivados y satisfechos que les facilite su fácil y rápida adaptación a su puesto y hacia los cambios que van a enfrentar en su entorno laboral.

Al hablar de la motivación de las personas en el centro de trabajo nos dice Blanco (2008) que en el contexto laboral se habla de motivación haciendo referencia a diferentes conceptos relacionados a la satisfacción, la implicación o el clima laboral.

Para esta investigación se hizo referencia a la escuela como el centro de trabajo y a la motivación laboral en este caso del maestro, a lo que nos dice Navarro (2002) que la satisfacción con la profesión y el aprecio por las condiciones del ambiente del trabajo son elementos muy importantes del desempeño de los maestros.

Orejuela (2014) refiriéndose a la motivación laboral menciona que la motivación a nivel organizacional corresponde a los factores que van a influir en la vida laboral de las personas y que depende del grado de motivación de cada empleado lo que determina su comportamiento o desempeño. Según Robbins (1999, citado por Orejuela 2014) los empleados que tienen una motivación elevada demuestran un buen desempeño evidenciado en el esfuerzo de cada actividad que a su vez satisface sus necesidades.

También el autor explica que conocer las motivaciones de los empleados implica conocer sus estados emocionales respecto al ambiente laboral lo que puede verse a través de su comportamiento en la organización. Nos dice además que el empleado debe sentirse parte fundamental para el logro de los objetivos en su organización, debe sentirse identificado con la empresa y a su vez cumplir sus expectativas personales de generación, valor y satisfacción.

Orejuela (2014) se refiere a la satisfacción laboral como el conjunto de emociones y actitudes que demuestran los empleados, generadas por el intercambio de demandas y expectativas de la empresa. La Satisfacción laboral es un estado emocional positivo, siendo una de las dimensiones más representativas del comportamiento de los empleados en una organización. Declara que un trabajador satisfecho es más productivo y por ende generador de ganancias para la empresa.

Suele presentarse a la motivación y satisfacción laboral como similares, mas es preciso aclarar que son procesos distintos, Tenti (2005) establece la diferencia entre la motivación y la satisfacción laboral determinando que la motivación se refiere a los movimientos, a los impulsos que van a llevar a satisfacer una necesidad, y la satisfacción laboral hace referencia a la valoración cuando se experimenta algo y el agrado cuando culmina una necesidad. Es decir, la Motivación es el impulso hacia la acción para el logro de un resultado, en cuanto la satisfacción laboral son los resultados ya experimentados.

Al respecto Robbins (2013) dice que un empleado puede estar motivado con el trabajo, pero no satisfecho, y viceversa. Es lo que ocurre en educación con las maestras de educación Inicial que están motivadas en el desempeño de sus labores y realizan sus actividades en función al bienestar de los niños y niñas, pero no logran satisfacer sus necesidades al experimentar una baja valoración y falta de reconocimiento a sus labores al recibir una baja remuneración.

Velasco, Bautista, Sánchez, Cruz (2008) definen que las motivaciones laborales representan todos los esfuerzos que un trabajador realiza en una tarea o para alcanzar una meta, con lo que obtendrá remuneración, satisfacción personal y laboral.

Hernández (2011) nos dice que son distintas las teorías que abordan la motivación laboral y su relación con el comportamiento de las personas en el trabajo, señalando que pueden clasificarse en dos categorías, las que se centran en el contenido y las que se centran en el proceso de la motivación. Las de contenido estudian los conceptos que activan a la motivación tal es el caso de las teorías de las necesidades de Maslow o McClelland. Las centradas en el proceso estudian conceptos de la dirección y persistencia de la

motivación haciendo referencia a las expectativas, los valores, las metas como son las teorías de Vroom, Adams entre otros.

#### **1.3.1.9. Teoría Antropológica de Juan Antonio Pérez López.**

Gordon (2002) comenta en una de sus publicaciones que tanto los modelos de Maslow como de Herzberg tienen sus limitaciones pero no se les puede quitar el mérito de introducir la variable intrínseca dentro de la motivación humana, sin embargo, dejaron de lado que el hombre no se mueve solo por poder, sino que también persigue el aprendizaje, el sentido de pertenencia y ayuda hacia los demás, es decir, se olvidaron de dar un enfoque más humanista a sus teorías. Y es que *la autorrealización no puede alcanzarse cuando se considera un fin en sí misma, sino cuando se la toma como efecto de su propia trascendencia* (Frankl, 1981; citado en Pin, 2007, p. 05).

Por ello, para conocer que mueve al individuo desde un enfoque antropológico, el profesor Pérez (1985) desarrolló una teoría que permite comprender cuáles son las motivaciones que impulsan a los trabajadores que forman parte de una organización.

Para Pérez (1985), citado en Alcázar (2014) el ser humano es libre y aprende continuamente de sus aciertos y errores, cuyas acciones responden a la fuerza de su interior. Este modelo antropológico intenta explicar que las personas tienen motivos muy personales o internos para actuar, pero este accionar no se queda en ella, sino que se dirige a otras personas (Pérez, 2000).

El profesor Pérez (1985), citado en García (2004), define tres tipos de motivaciones: La primera es la motivación extrínseca (incentivos que esperamos del entorno al actuar), en segundo lugar, encontramos la motivación intrínseca (resultado que esperamos

experimentar internamente al actuar) y finalmente la motivación trascendente (resultados que provoca la acción realizada sobre los demás).

### **1.3.2. Dimensiones de la motivación.**

#### **1.3.2.1. Motivación Intrínseca.**

Chiavenato (2005) se refiere a los factores intrínsecos o motivacionales de la teoría de Herzberg que estos se relacionan con el contenido del cargo y con la naturaleza de las tareas que la persona ejecuta. Estos factores motivacionales se encuentran bajo control de la persona, está relacionado con aquello que el individuo hace y desempeña. Estos factores además involucran sentimientos de crecimiento individual, reconocimiento profesional y autorrealización.

Jimenez y Bueno (2003) menciona a la motivación intrínseca cuando se realiza una acción y produce satisfacción personal al aumentar la percepción de competencia o al responder a un interés o necesidad personal sin obtener ningún incentivo del exterior.

Añade además que se espera que las personas estén motivadas intrínsecamente a fin que realicen sus actividades laborales o personales por un sentido de responsabilidad, autonomía y competencia consiguiendo que puedan desarrollar mayores capacidades y tener un mayor sentimiento de valía.

Jimenez y Bueno (2003) presentan algunas necesidades psicológicas que se consideran en la motivación intrínseca, como la necesidad de curiosidad, de competencia y de autodeterminación. La curiosidad induce a las personas a investigar, manipular el entorno, realizar acciones por placer sin esperar conseguir una recompensa. La necesidad de competencia se refiere al hecho de

sentirse competente, por lo que las personas realizan tareas que van dirigidas a probar su propia competencia. La autodeterminación es la necesidad de realizar actividades elegidas por uno mismo que no presente ningún condicionamiento externo donde las personas puedan sentirse responsables de cómo y cuándo realizarlas.

Huertas (1997) considera a la autonomía y a los sentimientos de competencia como componentes esenciales de la motivación intrínseca. La autonomía o autodeterminación es la sensación que cada persona tiene sobre la responsabilidad de sus acciones, en las que puede ejercer control y que determina la fuerza, energía y vigor del comportamiento. Los sentimientos de competencia es la idea que tiene cada persona de sus habilidades y capacidades que van a influir en las tareas que se realicen y en las metas que se proponga.

Herrera (2009) menciona que las personas intrínsecamente motivadas, realizan una acción o una tarea comprometiéndose con ella, disfrutan de realizarla y mantienen el interés por su ejecución sintiendo gran satisfacción de manera inherente a la propia actividad.

La motivación intrínseca según Deci y Ryan (1985) nos dice que involucra a las personas libremente sintiéndose comprometidas en actividades que encuentran interesantes, novedosas que representan desafío óptimo.

Deci también define a los comportamientos intrínsecamente motivados que son aquellos que no son activados por impulsos fisiológicos o sus derivados y que su recompensa es la satisfacción espontánea asociada con la misma actividad. Nos dice además que este comportamiento es la base del aprendizaje y desarrollo de las personas.



Según Deci y Ryan en su artículo El Que y Porqué de las búsquedas de metas nos declara que:

Los contextos sociales y diferencias que apoyan la satisfacción de necesidades básicas facilitan los procesos de crecimiento naturales incluyendo comportamientos intrínsecamente motivados e integración de motivaciones extrínsecas, mientras que aquellas que provienen de autonomía, competencia o parentesco están asociadas a motivos, desempeño y bienestar más pobre.

Deci (1975) argumenta que el comportamiento intrínsecamente motivado representa las actividades auto determinadas, es decir las actividades que se hace naturalmente y espontáneamente cuando la persona se siente libre de seguir sus intereses internos.

Este tipo de motivación es la que se necesita fortalecer en las personas para que el desempeño en nuestras labores esté basado por la naturalidad y espontaneidad sobre todo en el trabajo con los niños de educación inicial.

#### **1.3.2.2. Motivación Extrínseca.**

Herrera (2009) refiere que las personas con motivación extrínseca se comportan de una manera determinada para lograr un resultado deseable. Esta motivación conduce a las personas a realizar una actividad como instrumento para conseguir un fin.

Añade el autor que de acuerdo con la teoría de la autodeterminación de Deci señala que la motivación extrínseca implica el compromiso con una actividad, con el propósito de obtener un resultado separado de la actividad en sí misma.

Jimenez y Bueno (2003) menciona que la motivación es extrínseca cuando el comportamiento de las personas está orientado a obtener una consecuencia externa. Se menciona que al realizar

determinados comportamientos se consigue un incentivo o se puede escapar de una situación aversiva, tales son los casos de realizar una tarea para conseguir un objetivo mensual, al evitar que el jefe nos llame la atención o ayudar a un compañero para obtener su reconocimiento. Se añade que la realización de una actividad con una motivación extrínseca en un inicio puede pasar a ser una actividad de motivación intrínseca al generarse sentimientos de competencia, responsabilidad y curiosidad por la realización de la actividad.

Se define además cuatro tipos de motivación extrínseca según la teoría de integración organísmica de Deci y Ryan (1985 citado por Herrera 2009):

Regulación externa, que refiere la realización de una actividad para cumplir con expectativas externas y obtener recompensas o evitar castigos.

Regulación por introyección, hace referencia a la ejecución de una actividad por razones de presión interna como conseguir el orgullo personal, evitar la culpa o vergüenza.

Regulación identificada, la actividad sirve como una meta personalmente identificada.

Regulación integrada, se refiere a la realización de una actividad por ser consistente con los valores que la persona sostiene en los diferentes dominios de vida.

Se determina que la regulación externa y la de introyección son tipos de motivación controlada ya que el entorno social o las personas actúan por refuerzos o castigos impuestos en relación al comportamiento que realizan. En tanto que la regulación identificada

e integrada son tipos de motivación autónoma ya que se comprometen con la actividad sin presiones con cierta libertad y capacidad de elección.

Herrera (2009) explica desde la mirada de la Teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan que la motivación extrínseca lleva a las personas a establecer metas de igual manera extrínsecas como la riqueza o el status, las cuales pueden resultar atractivas en un periodo transitorio de satisfacción y felicidad, pero que desaparece prontamente, caso contrario ocurre con las metas intrínsecas como el desarrollo personal, autonomía, que promueven el crecimiento y bienestar psicológico a largo plazo.

De acuerdo a Huertas (1997) define a la motivación extrínseca como la acción de las personas cuya finalidad, meta o propósito está relacionado con una contingencia externa, con un beneficio tangible y exterior.

En este tipo de motivación extrínseca juegan un papel importante los incentivos y refuerzos en la activación del comportamiento de las personas. El autor hace mención de los incentivos considerados como cualquier objeto o contingencia externa a la que se le da un valor determinado por las personas que influyen en la orientación de su acción, por ejemplo, una comida preferida.

.En cuanto a los refuerzos son considerados como cualquier aspecto del entorno que se le presenta a la persona durante o después de una acción para modificar la posibilidad de aparición posterior de ésta. Cuando se consigue aumentar la probabilidad de aparición de la acción será llamada recompensa, caso contrario será un castigo si se disminuye la aparición de la acción.

Chiavenato (2005) nos presenta a los factores extrínsecos de la motivación, también denominados factores higiénicos como elementos que se encuentran en el entorno en el que se desenvuelven las personas involucrando además las condiciones en la que desempeñan sus labores que son administradas y decididas por la organización. Estos factores extrínsecos están fuera del control de los trabajadores. Se presenta como los principales factores extrínsecos: el sueldo, los beneficios sociales, los tipos de supervisión, las condiciones físicas y ambientales, las políticas de la empresa, el clima de relación entre los empleados, etc.

Las buenas condiciones ambientales, el salario y el buen trato van a influir en la motivación y en la consecuente satisfacción laboral, más precisa el autor que estas condiciones externas no van a reemplazar los factores de desarrollo personal que se convierte en las motivaciones internas del trabajador para el logro del crecimiento y plenitud psicológica.

Las organizaciones o centros laborales deben representar un espacio humano de satisfacciones donde los empleados puedan encontrar su realización personal.

### **1.3.2.3. Motivación Trascendente.**

Suarez (2010) define que la dimensión trascendente de la motivación atiende aquellos motivos que están relacionados con los beneficios hacia los demás. La motivación trascendente, impulsa a las personas a realizar determinadas acciones o comportamientos por las consecuencias favorables tienen sobre otros. Este tipo de motivación involucra tener la única motivación orientada a otros e implica cierta madurez a nivel profesional pues es la que se orienta hacia los demás.

La motivación extrínseca como la intrínseca consiguen satisfacer a la persona que realiza la acción, en cambio la motivación trascendente es tan importante como las otras dos sin embargo es la que menos se estudia en la motivación en el trabajo.

De acuerdo a Pérez (2012) busca la utilidad o beneficio para otras personas, expone que el verbo que lo define es el servir, satisfacer las necesidades materiales, de conocimiento y desarrollo de los demás. Añade además que la confianza en las relaciones con los trabajadores en las organizaciones se consigue cuando los actos son impulsados por motivos trascendentes, una relación de confianza se afirma cuando las intenciones son de beneficio mutuo.

El autor señala que este tipo de motivación es la que debe presentarse en los trabajadores especialmente en los que son directivos de una organización, señalando que cuando se actúa por motivos trascendentes, la persona se va perfeccionando como sujeto ya que las acciones irán marcando o dejando huella en su trayectoria profesional.

### **1.3.3. Compromiso Organizacional**

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso organizacional como un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, que influyen en la decisión de continuar o dejar la organización. Asimismo, estos autores señalan que el compromiso organizacional es un constructo de concepto multidimensional que comprende tres tipos de compromiso organizacional: el afectivo, el de continuidad y el normativo. Esta aproximación tridimensional es la que mayor investigación y soporte ha generado durante las últimas décadas, siendo la teoría más estudiada por muchos otros autores (Arciniega & Gonzales, 2006).

Por otro lado, algunos autores definen el compromiso organizacional como la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja (Arciniega, 2002). Este compromiso es visto como una respuesta emocional ante una evaluación positiva dentro del contexto laboral por parte del trabajador. Aunque existen varios enfoques que describen el concepto, la delimitación respecto a su definición, surge en 1965 gracias a Lodahl y Kejner, quienes definen el compromiso organizacional como el grado en el que el desempeño del trabajo de una persona afecta a su autoestima, tomando en cuenta la motivación intrínseca como un factor determinante. A raíz de esta definición, se generaron una serie de discusiones y estudios que se enfocaron en delimitar el constructo compromiso organizacional (Sancerni, Peiró, Gonzáles, Romá & Melía, 1989). Así, algunos autores se centraron en aportar con su conceptualización como Monday, Porter y Steers, (1982), Bouzas y Castro (1986), Meyer y Allen (1989), entre otros; mientras que otro grupo se dedicó en estudiar su medición y en encontrar las mejores escalas, corroborando a las ya existentes (Mowday, Porter & Steers, 1982).

#### **1.3.4. Tipos de compromiso organizacional.**

El modelo de Meyer y Allen (1997) diferencia tres dimensiones del compromiso organizacional, teniendo en cuenta que estas son diferentes en lo que respecta a sus causas y consecuencias. A continuación, se detalla cada tipo de compromiso organizacional propuesto por estos autores.

**El compromiso afectivo**, es visto como el vínculo emocional que los trabajadores sienten hacia su organización, caracterizada por su identificación e implicación con la misma, así como por su deseo de permanecer en ella. Es entonces, este vínculo el que promueve que los trabajadores disfruten y sientan placer de trabajar

en su organización. De ahí que los trabajadores que poseen este tipo de compromiso están inclinados a trabajar para el beneficio y bien de la entidad a la que pertenecen (Johnson & Chang, 2006). Esto puede estar relacionado con la motivación intrínseca, ya que el trabajador realiza una actividad por el simple placer de realizarla sin recibir algún incentivo externo, sintiendo una sensación de placer, éxito y un fuerte deseo personal. Asimismo, esta concepción de compromiso afectivo es la que mayor aceptación ha recibido por parte de investigadores que se han dedicado a su meticulosa revisión (Mathieu & Zajac, 1990; Meyer & Allen, 1997).

Mientras tanto, **el compromiso continuo** hace referencia a los costos, tales como financieros, beneficios, etc., los cuales perdería un trabajador al retirarse de una institución, de manera que dejarlo implicaría un alto costo para el empleado, ya debido a las pocas probabilidades de conseguir otro empleo igual (Arias, 2001). Esta concepción de compromiso ha tenido algunas observaciones: algunos autores han sugerido que el compromiso continuo debe estar subdividido en dos dimensiones, sacrificio personal, que hace referencia a dejar el trabajo, y oportunidades limitadas que es asociado al encontrar otras oportunidades laborales (McGee & Ford, 1987; Somers, 1995). Asimismo, el compromiso continuo puede estar más relacionado con la motivación extrínseca, ya que lo que atrae al trabajador no es la actividad que realiza en sí, si no lo que recibe a cambio por la actividad realizada, ya sea dinero u otra forma de recompensa. Entonces, ello hace que el trabajador permanezca comprometido en la organización, por que adquiere beneficios que no sacrificaría. Esto nos lleva a suponer una sociedad con un alto índice de desempleo, existirá un mayor compromiso de continuidad por parte de los trabajadores hacia sus organizaciones (Vandenberghe, 1996).

Por último, **el compromiso normativo**, es definido como el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien (McDonald & Makin, 2000). Asimismo, este compromiso hace referencia a la creencia de la lealtad hacia la organización, partiendo del sentido moral, ya que al recibir ciertas prestaciones tales como, capacitaciones, pago de estudios, etc., conduce al despertar de un sentido de reciprocidad en los empleados para con la empresa, y, por ende, estar comprometidos con la organización hasta el tiempo estipulado (Arias, 2001).

En conclusión, existen, según Meyer y Allen (1997) tres formas en las que los trabajadores se comprometen con una organización: permaneciendo comprometidos porque así lo desean y han establecido un vínculo emocional con su centro laboral (afectivo), porque lo necesitan y se sienten obligados de permanecer en la organización (continuo) y porque sienten que deben hacerlo por una obligación moral (normativo) (Gallardo & Triado, 2007). Cada tipo de compromiso organizacional tiene distintos efectos sobre el comportamiento del trabajador, tales como el sentir apego, el mantener una conducta consistente para evitar perder los beneficios que brinda la organización, la satisfacción general del con funciones que desempeña y el compromiso que ello conlleva y la identificación que el trabajador siente con su organización (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002; Betanzos & Paz, 2001).

## **1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.**

### **1.4.1. Problema General.**

- ¿Qué nivel existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de instituciones educativas del distrito de Lucre, provincia de Aymaraes, región Apurímac, 2018?



#### **1.4.2. Problemas específicos.**

- ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral intrínseca en los docentes de Instituciones educativas de la red “Willka Amauta”, Lucre 2018?
  
- ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral extrínseca en los docentes de Instituciones educativas de la red “Willka Amauta”, Lucre 2018?
  
- ¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendente en los docentes de Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018?

#### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO.**

Este trabajo de investigación se justifica porque permitió obtener información sobre la situación actual y determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en las Instituciones Educativas Públicas, en este caso de los docentes que laboran en las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre. El cual requiere un análisis organizacional y todos los elementos que la comprenden cumplen un rol indispensable principalmente el de brindar un servicio. Será de beneficioso para los miembros directivos de las instituciones o entidades a fines, para que se permitan generar adecuadas gestiones e incursionen en mantener elevados niveles de compromiso organizacional y motivación laboral en las instituciones que dirigen.

## **1.6. HIPÓTESIS.**

### **1.6.1. Hipótesis general.-**

La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta" de Lucre.

### **1.6.2. Hipótesis específicas.**

#### **Hipótesis específicas 1.**

La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral intrínseca es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta" de Lucre.

#### **Hipótesis específicas 2.**

La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral extrínseca es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.

#### **Hipótesis específicas 3.**

La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendente es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.

## **1.7. OBJETIVOS.**

### **1.7.1. Objetivo general:**

✓ Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.

### **1.7.2. Objetivos específicos:**

- ✓ Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral intrínseca en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.
  
- ✓ Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral extrínseca en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.
  
- ✓ Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendente en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.

## **II. METODO**

## 2.1. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

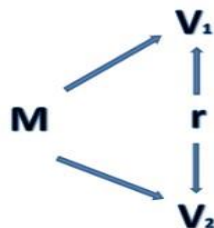
El Diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio.

El tipo de investigación fue descriptivo, el diseño correlacional y el método fue hipotético deductivo, porque se describirá el nivel de relación que existe entre las variables de estudio: el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre, provincia de Aymaraes, región Apurímac.

Es transversal porque se tomarán los datos en un solo momento y Prospectiva porque los datos serán recogidos a propósito de la investigación por lo cual se posee control del sesgo de medición.

El enfoque cuantitativo se basa en la recolección de datos para avalar la hipótesis, usando como base la medición numérica y el análisis estadístico con el cual busca probar teorías o hipótesis, en nuestro caso se utilizaron encuestas estructuradas del compromiso organizacional y la motivación laboral.

El presente diseño se resume en el siguiente esquema:



**M** = muestra.

**V<sub>1</sub>** = variable de estudio 1: El compromiso organizacional.

**V<sub>2</sub>** = variable de estudio 2: La motivación laboral.

**r** = la relación existente entre las variables.

## 2.2. VARIABLES, OPERACIONALIZACION.

### 2.2.1. Variables.

#### 2.2.1.1. Compromiso Organizacional.

**Definición conceptual,** es un estado psicológico que caracteriza la relación de una persona y la organización en la que trabaja.

**Dimensiones,** Compromiso Afectivo, Compromiso de Continuidad y Compromiso Normativo.

**Ítems,** Compromiso Afectivo 1-2-4-5-6-9-13, Compromiso de Continuidad 7-8-10-11-12 y Compromiso Normativo 3-14-15-16-17-18.

**Escala,** Ordinal.

#### 2.2.1.2. Motivación Laboral.

**Definición conceptual,** es aquello que impulsa a las personas a intentar conseguir, mediante acciones, el logro de algún objetivo; es decir, alcanzar metas, ya sean personales o de grupo.

**Dimensiones,** Motivación Intrínseca, Motivación Extrínseca y Motivación Trascendente.

**Ítems,** Motivación Intrínseca 1-2-3-4-5-6, Motivación Extrínseca 7-8-9-10-11-12 y Motivación Trascendente 13-14-15-16-17-18.

**Escala,** Ordinal.

### 2.2.2. Operacionalización de variables.

**Tabla 1. Operacionalización de las variables Compromiso organizacional y motivación laboral.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Compromiso Organizacional.	Compromiso Afectivo.	Felicidad.	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi profesión en esta Institución Educativa.	<b>LIKERT</b> 1 = Muy En Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni De
		Solidaridad.	2. En realidad siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran los míos.	
		Emociones.	4. Me siento emocionalmente ligado(a) con esta Institución Educativa	
		Familia.	5. En esta Institución Educativa me siento como parte de la familia.	
		Significancia.	6. Esta Institución Educativa tiene un gran	

			significado personal para mí.	Acuerdo Ni En Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy De Acuerdo
		Pertenencia.	9. Una parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar la Institución Educativa en la que trabajo ahora.	
		Satisfacción.	13. Me siento satisfecho de permanecer en mi trabajo actual.	
	Compromiso de Continuidad.	Necesidad.	7. Por ahora, trabajar en esta Institución Educativa es un tema de necesidad.	
		Comodidad.	8. Sería muy difícil para mí dejar mi Institución Educativa ahora, incluso si deseara hacerlo.	
		Conveniencia.	10. Siento que tengo muy pocas oportunidades laborales si considero dejar esta organización.	
		Consecuencias.	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	
		Beneficios.	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa sería la escasez de alternativas laborales.	
	Compromiso Normativo.	Reciprocidad.	3. Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta Institución Educativa.	
		Lo correcto.	14. Incluso si recibiera mejores beneficios en otras organizaciones, yo siento que dejar la Institución Educativa ahora no sería adecuado.	
		Sentimiento de culpabilidad.	15. Me sentiría culpable si dejo mi Institución Educativa ahora.	
		Lealtad.	16. La Institución Educativa donde trabajo ahora merece mi lealtad.	
		Obligación moral.	17. Por ahora, permanecería en mi Institución Educativa porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	
		Deber.	18. Siento que le debo mucho a esta organización.	
	Motivación Laboral.	Motivación laboral intrínseca.	Desarrollo personal.	
2. Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.				
Autonomía.			3. Experimenta autonomía en su labor docente.	
			4. Le gusta el trabajo que realiza.	
Competencia profesional.			5. Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	
			6. Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes / complementarias con metas más altas.	
Motivación laboral extrínseca.		Condiciones laborales.	7. Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.	
			8. Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.	
		Sueldo o recompensa.	9. El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	
			10. Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.	
		Reconocimiento.	11. Piensa que su trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales.	
			12. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	
Motivación laboral trascendente.		Participación y servicio.	13. Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.	
			14. Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales.	
		Relaciones con los demás.	15. Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.	
			16. Participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución.	
		Apoyo y solidaridad.	17. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	
			18. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.	

## 2.3. POBLACION Y MUESTRA.

### 2.3.1. Población

La Población de estudio está constituida por 50 docentes que laboran en las Instituciones Educativas de la Red Educativa "Willka Amauta" del distrito de Lucre, provincia de Aymaraes, región Apurímac.

**Tabla 2. Detalles de la Población de estudio.**

POBLACION			
NIVEL	I.E.	No. DOCENTES	TOTAL
INICIAL	LUCRE	2	8
	CAYHUACHAHUA	2	
	JUTA	2	
	SICUNA	1	
	SOCCO- HUANCORMA	1	
PRIMARIA	LUCRE	5	18
	CAYHUACHAHUA	4	
	JUTA	5	
	SICUNA	2	
	SOCCO- HUANCORMA	1	
	ACOYCHA	1	
SECUNDARIA	LUCRE	8	24
	CAYHUACHAHUA	8	
	JUTA	8	
<b>TOTAL</b>			50

Fuente: De Elaboración propia.

### 2.3.2. Muestra.

El total de la Población de estudio es una cantidad reducida por lo tanto se tomara como muestra al 100% de la población, la cual será nuestra muestra universal de 50 docentes.

**Tabla 3. Detalles de la Muestra.**

DETALLE DE LA MUESTRA (N)		
POBLACION	Total de Docentes de la Red "WILLKA AMAUTA" Lucre.	50
MUESTRA UNIVERSAL	100% de Docentes	N=50

Fuente: De Elaboración propia.



### 2.3.3. Criterios de selección.

El muestreo será no probabilístico.

## 2.4. TÉCNICAS DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

### Técnica

La técnica de recolección de información que se utilizó en esta investigación es como a continuación se detalla:

**Tabla 4.** Variables de estudio y técnicas de recolección de datos.

VARIABLES	TÉCNICAS
Compromiso Organizacional	Encuesta.
Motivación Laboral	Encuesta

### Instrumento

El instrumento utilizado para la obtención de la información del presente trabajo de investigación fue el cuestionario.

**Tabla 5.** Variables de estudio e instrumentos de recolección de datos.

VARIABLES	INSTRUMENTOS
Compromiso Organizacional	Cuestionario
Motivación Laboral	Cuestionario

Para el análisis de la variable de Compromiso Organizacional se empleó la Escala Likert de Meyer y Allen (1984) la misma que mide niveles de compromiso en el ámbito laboral. Para analizar la variable de Motivación Laboral se utilizó la Escala de R-MAWS (Motivación para el trabajo) de los autores Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin & Malomi (2010) la misma que fue adaptada a la versión español por Gagné et al., (2012).

### Validación y confiabilidad del instrumento.

### **Validez.**

La adaptación del instrumento para medir la variable motivación laboral fue realizada en base a los fundamentos teóricos de las teorías motivacionales que permitieron la definición de las dimensiones, indicadores e ítems, así como también el instrumento para medir la variable compromiso organizacional.

El instrumento para la medición de estas variables fue sometido a la evaluación de expertos para verificar si la construcción y el contenido están en relación con los objetivos del estudio presentados con claridad, pertinencia y relevancia.

**Tabla 6.** Reporte de consolidado de juicio de expertos

INDICADOR	EXPERTO 1	EXPERTO 2	EXPERTO 3	TOTAL
Claridad	Si	Si	Si	Si
Pertinencia	Si	Si	Si	Si
Relevancia	Si	Si	Si	Si

La validación del instrumento por parte de los expertos determinó que el instrumento es aplicable conforme al resultado del análisis de los ítems en relación a los criterios de claridad, pertinencia y relevancia.

### **Confiabilidad.**

Para la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo una prueba piloto con las y los docentes del nivel inicial, primario y secundario de la de la comunidad de San Juan de Juta. Para realizar el procedimiento se elaboró una base de datos en Excel. Con estos datos se utilizó el programa de IBM SPSS v25 para determinar la confiabilidad con el coeficiente de Alfa de Cronbach,

La escala de valores que determina la confiabilidad está dada por los siguientes valores:

Coeficiente alfa >0.9 es excelente  
 Coeficiente alfa >0.8 es bueno  
 Coeficiente alfa >0.7 es aceptable  
 Coeficiente alfa >0.6 es cuestionable  
 Coeficiente alfa >0.5 es pobre  
 Coeficiente alfa <0.5 es inaceptable

**Análisis de confiabilidad.**

**Tabla 7.** Estadísticos de fiabilidad variable: Compromiso organizacional.

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,805	18

El coeficiente Alfa obtenido en la variable Compromiso Organizacional es de 0,805 para los 18 ítems considerados, lo que representa que el instrumento tiene una aceptable confiabilidad.

Para determinar los niveles de cada variable en la investigación se elabora un baremo de medición.

**Tabla 8.** Estadísticos de fiabilidad variable: Motivación laboral.

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	50	100,0
Alfa de Cronbach		N de elementos	
		,826	18

El coeficiente Alfa obtenido en la variable Motivación Laboral es de 0,826 para los 18 ítems considerados, lo que representa que el instrumento tiene una buena confiabilidad.

**Tabla 9.** Baremo de medición de la variable Compromiso Organizacional.

Nivel	Compromiso Organizacional	Compromiso Afectivo	Compromiso de Continuidad	Compromiso Normativo
Alto	66-90	26-35	19-25	22-30
Medio	42-65	16-25	12-18	14-21
Bajo	18-41	07-15	05-11	06-13

**Tabla 10.** Baremo de medición de la variable Motivación Laboral.

Nivel	Motivación Laboral	Motivación Intrínseca	Motivación Extrínseca	Motivación Trascendente
Alta	66-90	22-30	22-30	22-30
Moderada	42-65	14-21	14-21	14-21
Baja	18-41	06-13	06-13	06-13

## 2.5. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS.

Para el tratamiento estadístico se utilizó la estadística descriptiva que permitió determinar la relación entre las dos variables Compromiso organizacional y motivación laboral a través de las frecuencias descriptivas por tratarse de variables cualitativas cuyos datos fueron tomados por una escala de Likert que refleja la tendencia de opinión de los encuestados. Se presentó el análisis de los datos en tablas y figuras de barra que expresaron las cantidades y el porcentaje de frecuencias.

Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico de correlación Rho de Spearman por tratarse de dos variables cualitativas ordinales, con un nivel de significancia de valor  $p = 0,05$  (5% de margen máximo de error).

Cuyos resultados determinara la toma de decisión:

$p \geq \alpha$ : se acepta la  $H_0$  (hipótesis nula).

$p < \alpha$ : se acepta la  $H_1$  (hipótesis alterna)

Los datos fueron procesados con el software IBM SPSS v25 para describir las relaciones existentes y determinar el coeficiente de correlación de Spearman entre las variables Motivación laboral y el Compromiso Organizacional.

## **2.6. CONSIDERACIONES ÉTICAS.**

Las consideraciones éticas de la presente investigación determinan el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de esta investigación, evitando el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información empleada en la presente investigación. La recolección de los datos se realizó con el consentimiento otorgado por el Coordinador de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre, provincia de Aymaraes, región de Apurímac. Por otro lado, se mantendrá la confiabilidad de los datos que proporcionaron los participantes. Además, los resultados podrán ser publicados siempre y cuando se otorgue el permiso de la institución, caso contrario dicha investigación se mantendrá en confidencialidad. Se tuvo para el presente estudio el respeto a las fuentes bibliográficas citando a los autores según las normas establecidas. Asimismo, la información recogida de los encuestados será de carácter anónimo respetando su derecho de privacidad.

### **III. RESULTADOS**

### 3.1. RESULTADOS DESCRIPTIVOS POR VARIABLES Y DIMENSIONES.

**Tabla 11.** Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

Nivel	n <sup>o</sup>	%
Bajo	0	0%
Medio	28	56%
Alto	22	44%
Total	50	100%

En la tabla 11, se observa que en un 56% de encuestados, un total de 28 docentes, el nivel de Compromiso Organizacional es Medio.

**Tabla 12.** Motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

Nivel	n <sup>o</sup>	%
Baja	1	2%
Moderada	15	30%
Alta	34	68%
Total	50	100%

En la tabla 12, se observa que en un 68% de encuestados, un total de 34 docentes, el nivel de la Motivación Laboral es Alta.

**Tabla 13.** Niveles de las dimensiones del Compromiso Organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

<b>DIMENSIONES</b>	<b>NIVELES</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
<b>Compromiso</b>	Bajo	0	0%
	Medio	27	54%
<b>Afectivo</b>	Alto	23	46%
	Total	50	100%
<b>Compromiso de Continuidad</b>	Bajo	1	2%
	Medio	44	88%
	Alto	5	10%
	Total	50	100%
<b>Compromiso Normativo</b>	Bajo	0	0%
	Medio	19	38%
	Alto	31	62%
	Total	50	100%

En la tabla 13, se aprecia los niveles en las dimensiones del Compromiso Organizacional, con una tendencia en niveles Medio en el Compromiso Afectivos 54% (27) y en el Compromiso de Continuidad es 88% (44), en el Compromiso Normativo es de 62%(31) en nivel Alto.

En las siguientes tablas y gráficos se realiza el análisis estadístico a nivel descriptivo en función al objetivo general, que es determinar el nivel de relación entre la variable Motivación Laboral y la variable Compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

**Tabla 14.** Niveles de las dimensiones de la Motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

<b>DIMENSIONES</b>	<b>NIVELES</b>	<b>n°</b>	<b>%</b>
<b>Motivación Intrínseca</b>	Baja	4	8%
	Moderada	2	4%
	Alta	44	88%
	Total	50	100%
<b>Motivación</b>	Baja	0	0%

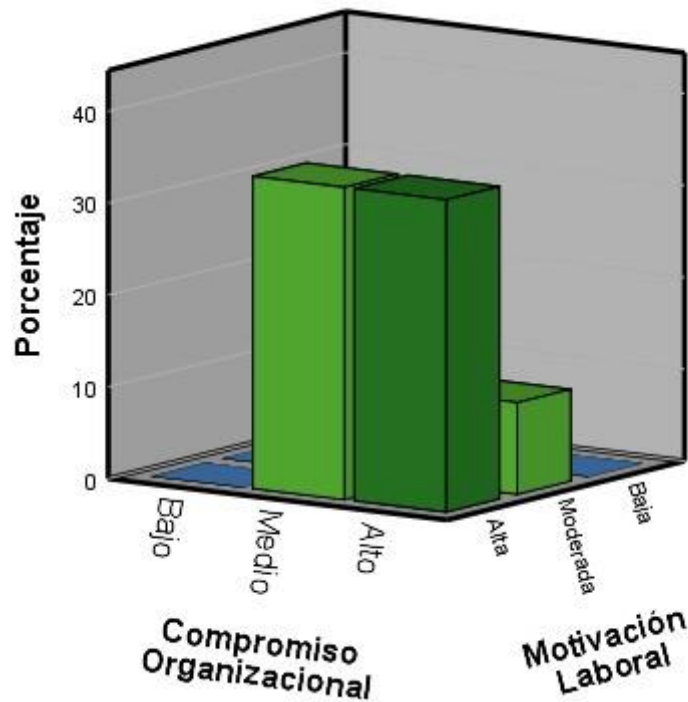


<b>Extrínseca</b>	Moderada	42	84%
	Alta	8	16%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<b>Motivación Trascendente</b>	Baja	0	0%
	Moderada	11	22%
	Alta	39	78%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

En la tabla 14, se aprecia los niveles en las dimensiones de la Motivación Laboral, con una tendencia en niveles Alta, en Motivación Intrínseca 88%(44) y Motivación Trascendente 78%(39), en nivel moderada la Motivación Extrínseca 84%(42).

**Tabla 15.** De contingencia Compromiso Organizacional\*Motivación Laboral

		<b>Motivación Laboral</b>			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
<b>Compromiso Organizacional</b>	Medio	Recuento	1	10	17	28
		% del total	2%	20%	34%	56%
	Alto	Recuento	0	5	17	22
		% del total	0%	10%	34%	44%
<b>Total</b>		Recuento	1	15	34	50
		% del total	2%	30%	68%	100%



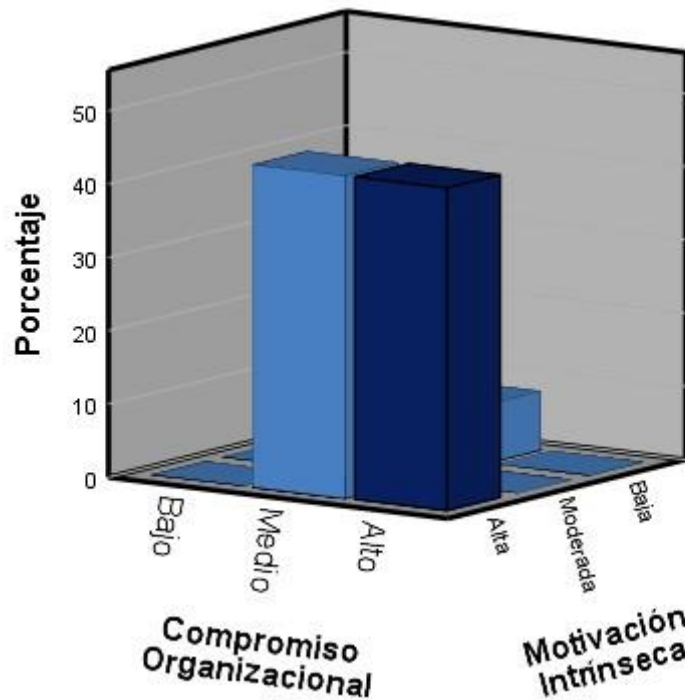
**Figura 6. Contingencia de relaciones entre la Compromiso organizacional y motivación laboral.**

En la tabla 15, y figura 6 se observa que la mayoría de encuestados el 34% asigna el nivel Alto en la variable Motivación Laboral, demostrando un Compromiso Organizacional alto; asimismo, un 34% indica que la Motivación Laboral es alta, presentando un Compromiso Organizacional medio, no existe % que indique una Motivación Alta presentando un Compromiso organizacional bajo. En conclusión, se observa que cuando la Motivación Laboral es Alta el Compromiso organizacional se encuentra Alto.

En la presente se realiza el análisis estadístico a nivel descriptivo en función al objetivo específico 1, que es determinar el nivel de relación entre la variable Compromiso organizacional y el dominio Motivación Intrínseca de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

**Tabla 16.**De contingencia Motivación Laboral Intrínseca\*Compromiso Organizacional

		<b>Motivación Intrínseca</b>			Total		
		Baja	Moderada	Alta			
<b>Compromiso Organizacional</b>	Medio	Recuento	4	2	22	28	
		% del total	8%	4%	44%	56%	
	Alto	Recuento	0	0	22	22	
		% del total	0%	0%	44%	44%	
	<b>Total</b>		Recuento	4	2	44	50
			% del total	8%	4%	88%	100%



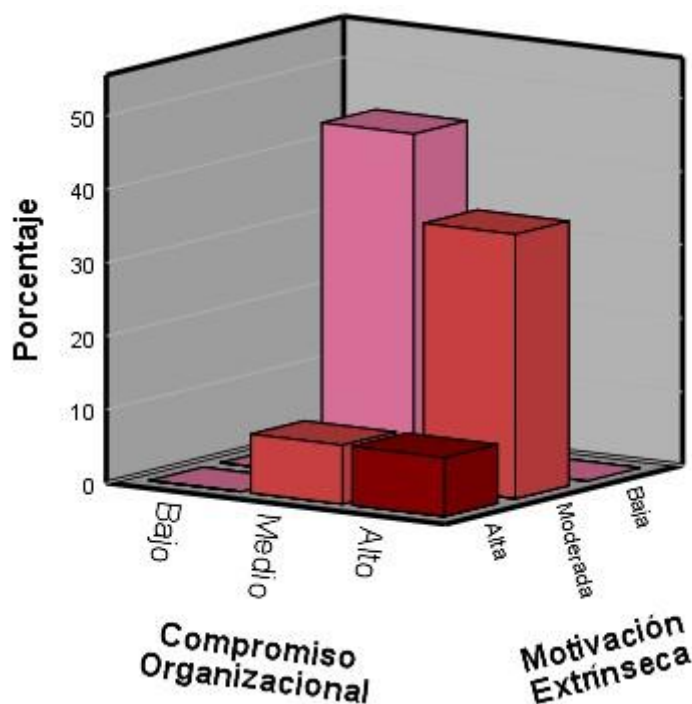
**Figura 7. Contingencia de relaciones entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral Intrínseca.**

En la tabla 16 y figura 7 se observa que la mayoría de encuestados el 34% asigna el nivel Alto en la variable Motivación Laboral Intrínseca, demostrando un Compromiso Organizacional alto; asimismo, un 34% indica que la Motivación Laboral Intrínseca es Alta, presentando un Compromiso Organizacional Medio, no existe % que indique una Motivación Laboral Intrínseca Alta presentando un Compromiso organizacional bajo. En conclusión, se observa que cuando el Compromiso organizacional se encuentra Alto la Motivación Laboral Intrínseca es Alta.

En la siguiente tabla y figura se realiza el análisis estadístico a nivel descriptivo en función al objetivo específico 2, que es determinar el nivel de relación entre la variable Compromiso organizacional y el dominio Motivación Laboral Extrínseca de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

**Tabla 17. De contingencia Motivación Laboral Extrínseca\*Compromiso Organizacional**

		Motivación Extrínseca			
		Moderada	Alta	Total	
<b>Compromiso Organizacional</b>	Medio	Recuento	24	4	28
		% del total	48%	8%	56%
	Alto	Recuento	18	4	22
		% del total	36%	8%	44%
<b>Total</b>		Recuento	42	8	50
		% del total	84%	16%	100%



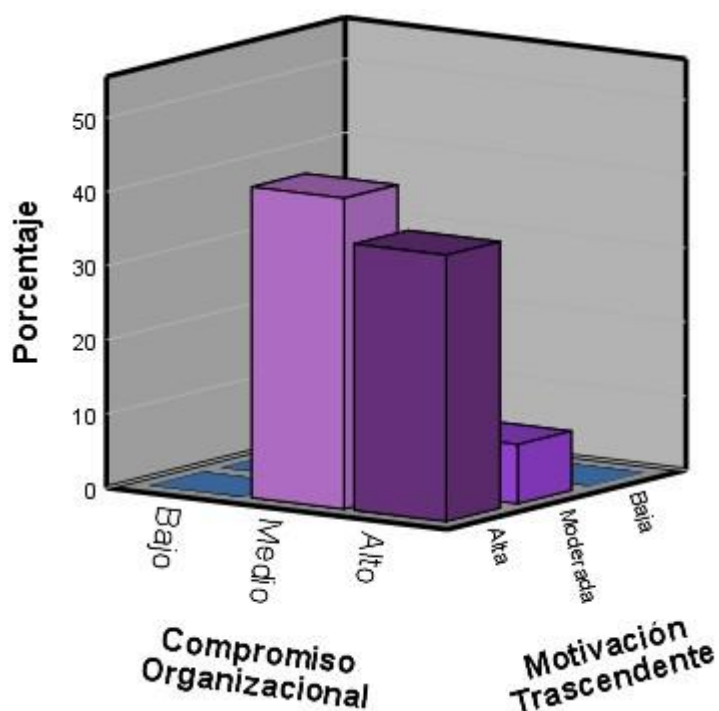
**Figura 8. Contingencia de relaciones entre Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral Extrínseca.**

En la tabla 17 y figura 8 se observa que la mayoría de encuestados el 48% asigna el nivel Moderado en la variable Motivación Laboral Extrínseca, demostrando un Compromiso Organizacional Medio; asimismo, un 36% indica que la Motivación Laboral Extrínseca es moderada, presentando un Compromiso Organizacional Alto, no existe % que indique una Motivación Laboral Extrínseca Alta presentando un Compromiso organizacional bajo. En conclusión, se observa que cuando el Compromiso organizacional es medio la Motivación Laboral Extrínseca se encuentra en nivel moderado.

En la siguiente tabla y figura se realiza el análisis estadístico a nivel descriptivo en función al objetivo específico 3, que es determinar el nivel de relación entre la variable Compromiso organizacional y el dominio Motivación Laboral Trascendente de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre.

**Tabla 18. De contingencia Compromiso Organizacional \*Motivación Laboral Trascendente.**

		Motivación Trascendental			Total
		Moderada	Alta		
<b>Compromiso Organizacional</b>	Medio	Recuento	7	21	28
		% del total	14%	42%	56%
	Alto	Recuento	4	18	22
		% del total	8%	36%	44%
Total		Recuento	11	39	50
		% del total	22%	78%	100%



**Figura 9. Contingencia de relaciones entre la Motivación Laboral Trascendente y Compromiso Organizacional.**

En la tabla 18 y figura 9 se observa que la mayoría de encuestados el 36% asigna el nivel alto en la variable Motivación Laboral Trascendente, demostrando un Compromiso Organizacional Alto; asimismo, un 42% indica que la Motivación Laboral Trascendente es alta, presentando un Compromiso Organizacional medio, no existe % que indique una Motivación Laboral TrascendenteAlta presentando un Compromiso organizacional bajo. En conclusión, se observa que cuando el Compromiso organizacional se encuentra en nivel medio la Motivación Laboral Trascendente es Alta.

### 3.1.1. Resultados inferenciales.

Los parámetros utilizados para la prueba de hipótesis son:

Prueba estadística: Rho de Spearman

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05$  (5% de margen máximo de error)

Toma de decisión:

$p \geq \alpha$ : se acepta la  $H_0$  (hipótesis nula)

$p < \alpha$ : se acepta la  $H_1$  (hipótesis alterna).

#### Prueba de hipótesis general

$H_0$ : La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral no es moderada, ni directa, ni significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018.

$H_a$ : La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018.

**Tabla 19.** Correlación entre Compromiso organizacional y motivación laboral.

		Motivación Laboral
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,602**

Sig. (unilateral)	0.000
-------------------	-------

En la tabla 19, se evidencia la correlación entre Compromiso organizacional y motivación laboral, esta asociación se realizó a través del análisis estadístico no paramétrico “Rho” Spearman. Los resultados demostraron una (sig. (Unilateral) = .000 < 0,05; Rho= ,602\*\*). Esto determina que existe relación directa positiva estadísticamente significativa de moderada intensidad entre el Compromiso organizacional y la motivación laboral. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### Prueba de Hipótesis específicas 1.

H<sub>0</sub>: La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral intrínseca no es moderada, ni directa, ni significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018.

H<sub>a</sub>: La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral intrínseca es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018.

**Tabla 20.** Correlación entre el Compromiso organizacional y la Dimensión Motivación Intrínseca.

		Motivación Intrínseca
Compromiso Organizacional	Coeficiente de correlación Rho de Spearman	,592 **
	Sig. (unilateral)	0.000

En la tabla 20, se observa el análisis de correlación de la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión Motivación Intrínseca. En la dimensión Motivación Intrínseca la significancia es .000 menor a 0,05 y el coeficiente de Rho de Spearman 0,592\*\* indica que existe relación directa

positiva significativa de moderada intensidad, entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Motivación Intrínseca. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

### **Prueba de Hipótesis específicas 2.**

H<sub>0</sub>: La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral extrínseca no es moderada, ni directa, ni significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018.

H<sub>a</sub>: La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral extrínseca es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018.

**Tabla 21.** Correlación entre el Compromiso organizacional y la Dimensión Motivación Extrínseca.

		Motivación Extrínseca
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0.117
	Sig. (unilateral)	0.210

En la tabla 21, se observa el análisis de correlación de la variable compromiso organizacional y la dimensión motivación Extrínseca. En el Compromiso Organizacional, la significancia es de 0.117 mayor a 0,05 y el rho de Spearman es de 0.210 menor a 0.45, por lo tanto no se presenta correlación entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Motivación Extrínseca. En conclusión, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

### **Prueba de Hipótesis específicas 3.**

H<sub>0</sub>: La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendenteno es moderada, ni directa, ni significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018.



H<sub>a</sub>: La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendentes moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta”, Lucre 2018.

**Tabla 22.** Correlación entre el Compromiso organizacional y la Dimensión Motivación Trascendente.

		Motivación Trascendente
Compromiso Organizacional	Coefficiente de correlación Rho de Spearman	,516**
Sig. (unilateral)		0.000

En la tabla 22, se observa el análisis de correlación de la variable Compromiso Organizacional y la Dimensión Motivación Trascendente. En el Compromiso Organizacional, la significancia es .000 menor a 0,05 y el coeficiente de Rho de Spearman 0,516\*\* indica que existe relación directa positiva significativa de moderada intensidad, entre el Compromiso Organizacional y la dimensión Motivación Trascendente. En conclusión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

#### **IV. DISCUSIÓN**

El propósito de la presente investigación es la de determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de las instituciones educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre, provincia de Aymaraes, región de Apurímac.

Desde la variedad de teorías mencionadas en el marco teórico, se decidió asumir la posición dada por la Teoría Antropológica de Juan Antonio Pérez López (1985) que nos permite comprender, desde una perspectiva centrada básicamente en la persona, cuales son las motivaciones que estimulan a los trabajadores que forman parte de una empresa. Agrega el autor, que las personas actúan bajo tres tipos de motivaciones: La *motivación extrínseca* originada por aquellos incentivos que esperamos del medio externo, la *motivación intrínseca* producida en base a los resultados que esperamos experimentar internamente al actuar y finalmente la *motivación trascendente* cuyo accionar está dirigido en beneficio de otras personas.

Es importante destacar también el concepto manejado por Chiavenato (2007) quien considera que la motivación es el impulso que mueve al individuo a actuar de una determinada manera para la satisfacción de sus necesidades. En el campo laboral la motivación juega un papel muy importante, por ello la motivación en el trabajo se define como un proceso mediante el cual un trabajador, estimulado por fuerzas internas o externas, inicia, dirige y mantiene una conducta orientada a satisfacer sus propias necesidades y al mismo tiempo intenta alcanzar las metas de la organización en la que labora. (Peña, 2015, p. 31).

En caso del compromiso organizacional se tomó la teoría Meyer & Allen (1991, citados por Rivera, 2010) definen al compromiso organizacional como una situación psicológica que establece estrecho vínculo entre el empleado y la organización e impacta en la determinación del individuo de seguir en dicha institución. Refleja una necesidad, un deseo, una obligación y un vínculo entre el trabajador y la empresa. El autor agrega las dimensiones las cuales son compromiso Afectivo (sentido de pertenencia), compromisos de continuidad (sentido de lealtad) y el compromiso normativo (Deber).

En cuanto al objetivo general, los resultados evidenciaron una (significancia unilateral  $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,602^{**}$ ) determinando que existe una relación positiva estadísticamente significativa de moderada intensidad entre ambas variables. Por lo tanto, la hipótesis general es aceptada determinando que existe relación significativa entre Compromiso organizacional y motivación laboral. Los resultados presentados están dentro de una intensidad moderada. La aplicación de instrumentos de recolección de datos se dificultó debido a que las Instituciones Educativas de la jurisdicción del distrito de Lucre se encuentran dispersas y lejanas, para lo cual se tomó semanas en recolectar la totalidad de cuestionarios de la muestra universal (100% de la población), se aplicó de forma individual y en diferentes tiempos. En una investigación similar realizada por Pérez (2014) titulada motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de Universidades Limeñas, el análisis estadístico correlacional permitió determinar una relación positiva significativa de mediana intensidad entre la motivación y el compromiso organizacional. La definición de la investigadora se basa; cuando existe involucramiento positivo es porque los colaboradores se deben de encontrar motivados y por ende comprometidos. Los resultados permiten patentizar lo planteado en nuestra hipótesis general, en donde a través del análisis estadístico también se encontró relación entre ambas variables. Asumiendo que, el recurso humano se siente comprometido con la organización, ya que ha alcanzado la internalización de las políticas de la institución y labora en base al estado motivacional, de esta manera es que se ha generado la unión del sentimiento con el deseo, logrando compaginar los objetivos de la institución y los objetivos de cada trabajador.

Como bien se sabe no se han realizado muchas investigaciones con las dos variables en mención; motivación y compromiso organizacional. Sin embargo, se ha relacionado la primera variable con otras, de la misma forma con el compromiso organizacional. A pesar de ello, las definiciones y fundamentos comprueban lo establecido en esta investigación; Motivación es una característica esencial en cada trabajador, porque permite el cumplimiento de los objetivos, metas individuales y compartidas. Además, se considera un factor esencial puesto

que incita al personal a sentirse comprometido, a lograr un desempeño excelente y para que el clima y la satisfacción laboral sean favorables.

Por un lado, en la tesis elaborada por Sum (2015) cuyo título es motivación y desempeño laboral en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 Quetzaltenango. Su definición enfatiza que la motivación es una unidad vital en el trabajador, esta estipula que las funciones que se gestionan a través de un tipo o grado de motivación lo cual conllevarían a la adecuada práctica laboral. En los resultados, se comprueba que esta unidad influye en el desempeño laboral, demostrando también que es un elemento esencial que ayuda a realizar las actividades por iniciativa propia. Además, define que la motivación emerge a partir de la interacción de los motivos individuales y de las persuasiones del medio ambiente. Ante ello, concluye que si el trabajador labora mediante motivación intrínseca o extrínseca el resultado sería el mismo, es decir un adecuado desempeño laboral y una producción óptima. Como se mencionó, la motivación influye en el desempeño laboral. Tal es el caso de los resultados de la presente investigación, donde la motivación influye en el tipo de compromiso por parte del personal administrativo.

En la tesis de Méndez (2015) su trabajo de investigación se centró en el análisis del clima y compromiso organizacional en trabajadores de un parque Arqueológico de México, la correlación no determinó asociación entre la variable independiente y la dependiente. Por lo tanto, los resultados son opuestos a los de esta investigación, el no encontrarse asociación puede corresponder a que trabajar fuera de una empresa no es lo mismo que trabajar dentro de ella, ya que el empleado se ve propenso a pasar por diversas situaciones que ponen en peligro su salud e integridad física. Sin embargo, los niveles del compromiso organizacional estuvieron dentro de un rango alto y muy alto. De esta manera, la investigadora define; que el personal administrativo es consciente del trabajo que realiza sus colaboradores, saben que trabajar en un ambiente externo es engorroso y podría afectar las funciones de su personal. A consecuencia, los hacen sentir parte de la empresa, les brindan los recursos necesarios y facilidades que les permitan sentir que su trabajo es tan importante como

cualquier otro. Con todo esto logran que su capital humano se sienta comprometido con la empresa reduciendo los casos de rotación y estableciendo el un vínculo afectivo con su centro de trabajo. Por otro lado, los niveles del compromiso se asemejan a los niveles de esta investigación, de igual manera el tipo de pensamiento afectivo. Esto concerniría a que ambas muestras se sienten identificados con su organización.

Asimismo, en Perú encontramos a Cáceres y Díaz (2015) sobre el compromiso organizacional y clima laboral en trabajadores de la UGEL N° 14 Oyón Lima, a través de los resultados se concluye que el compromiso es predictor del clima laboral. Su definición establece que el compromiso favorece la percepción del ambiente de trabajo, al mismo tiempo logra un adecuado desempeño y favorece el bienestar psicológico de los trabajadores. Por otro lado, determina que el compromiso afectivo se relaciona con el clima laboral. Puesto que, el amor, el sentido de pertenencia, solidaridad, satisfacción de necesidades están presentes en la institución en un nivel moderado. Sin embargo, el compromiso normativo se encuentra en un nivel más elevado y asociación es de mayor intensidad. Esto indicaría, que el tipo de pensamiento de los trabajadores esta direccionado a la obtención de un puesto superior, a la valoración de los superiores y la gratitud de haber sido elegidos para laborar en la institución, así como también la propensión a permanecer por un sentido de obligación, necesidad y pago. Esto es discrepante a los resultados de nuestra investigación donde prima el tipo de pensamiento afectivo y en segundo se presenta la tendencia al pensamiento normativo, lo cual puede corresponder a que se los trabajadores de la UNT han incorporado adecuadamente sus normas, valores y cultura haciendo que estas sean parte de ellos en su vida cotidiana y siendo conscientes que trabajan por un objetivo en común lo cual los conlleva a la satisfacción de las necesidades de la empresa y las individuales.

En el trabajo de investigación de Pacheco (2017), "Compromiso organizacional y motivación laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes", los resultados evidenciaron una (significancia bilateral  $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,426^{**}$ ) determinando que existe una relación positiva

estadísticamente significativa de moderada intensidad entre ambas variables. Según la autora la Motivación es una característica esencial en cada trabajador, porque permite el cumplimiento de los objetivos, metas individuales y compartidas. Además, se considera un factor esencial puesto que incita al personal a sentirse comprometido, a lograr un desempeño excelente y para que el clima y la satisfacción laboral sean favorables.

Con respecto al primer objetivo específico, se encontró una asociación significativa  $.000 < 0,05$ ;  $Rho = ,592^{**}$  entre compromiso organizacional y motivación Intrínseca. En tal caso, se acepta la primera hipótesis específica. Ya que, predomina el involucramiento del trabajador con el tipo de pensamiento afectivo. En efecto, las funciones que realiza el personal docente se destacan como deseables, los colaboradores siguen siendo parte de la institución porque así lo desean, además estarían de acuerdo con la misión, visión y la cultura de la institución. Agregado a ello, consideran que su puesto de trabajo cubre sus necesidades principales. Caso diferente con los resultados de la investigación ya antes mencionada, donde indica que son parte de la organización por factores externos, por presión o por la búsqueda de un puesto mayor. Esto puede corresponder a que no se les ha brindado los recursos necesarios, ausencia de compromiso o porque aún no interiorizan las reglas y fundamentos de la empresa.

Al respecto, el estudio de Pérez (2014) los resultados si se asemejan a los de esta investigación. Puesto que, el tipo de compromiso afectivo se relaciona con el tipo de regulación identificada, las labores que realizaría el personal administrativo inicialmente se basaría en la necesidad de aprobación y mantenimiento de su autoestima, posteriormente se laboraría por el lazo afectivo, por el sentimiento y vínculo emocional hacia institución.

En cuanto al segundo objetivo específico, no se encontró correlación  $.117 > 0,05$ ;  $Rho .210$ . Por lo tanto, se rechaza la segunda hipótesis específica, la definición, contrastaría lo que se describe anteriormente, en los docentes la motivación extrínseca entendida como el deseo o empuje para actuar de cierta manera movidos por las posibles recompensas externas que se pueden recibir al término de la acción. Al respecto, en el presente estudio, casi la mitad de los

docentes están en desacuerdo con los premios y/o incentivos que reciben. Los docentes consideran que su remuneración es media, originando cierto grado de insatisfacción laboral, por lo tanto su nivel de compromiso con la institución disminuye con esta clase de motivación.

En el tercer objetivo específico la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendente se haya relación .000;  $Rho = ,516^{**}$ . Confirmando lo que dice Pérez (1991), citado en García (2004), manifiesta que las personas tienen un impulso, que llama motivación que lo conduce hacia el logro de satisfacciones superiores a través de acciones concretas. Agregando Pérez (1991), en cuanto a la motivación laboral, que es una herramienta que incentiva a los trabajadores a llevar a cabo sus actividades, con gusto y logrando un óptimo desempeño. Dicha motivación dependerá tanto como la propia persona se auto estimule, así como el estímulo del medio en el que se desenvuelve.

Por lo expuesto, se entiende que, en el caso de los docentes, de las Instituciones de la Red "WillKa Amauta" del distrito de Lucre, la mayoría de docentes realizan acciones por iniciativa propia sin esperan incentivos externos. La mayoría de docentes concuerda con que les gusta sus trabajo, experimentan autonomía en su labor, lo realizan con ánimo y energía, sienten la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional, es decir predomina la motivación intrínseca y al ser la educación una vocación de servicio también predomina la motivación trascendente como el impulso o fuerza que orienta sus conductas al logro de sus objetivos en el ámbito laboral (estudiantes y comunidad educativa), y esta motivación influye de manera positiva en su nivel de compromiso con la Institución Educativa, por su sentido de pertenencia, familiaridad, conveniencia, deber y necesidad con esta.

Finalmente consideramos que la investigación constituirá un aporte que permitirá contribuir a las futuras investigaciones en gestión escolar para encontrar los recursos que permitan mantener y elevar la motivación laboral del docente y así elevar su nivel de compromiso organizacional con la Institución Educativa.



## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1. Los resultados confirman que el Compromiso organizacional está relacionado con la Motivación laboral presentando un coeficiente de correlación rho Spearman = ,636\*\* y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Se concluye que la relación es significativa, directa y moderada entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta" del distrito de Lucre. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada lo que indica que las características del compromiso organizacional si son determinantes en el nivel de Motivación Laboral de los docentes.
- 5.2. Los resultados confirman que el Compromiso organizacional está relacionado con la Motivación Laboral Intrínseca con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,653 y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Se concluye que la relación es significativa, directa y moderada entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral Intrínseca de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta" del distrito de Lucre. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada lo que indica que las características del compromiso organizacional si son determinantes en el nivel de Motivación Laboral Intrínseca de los docentes.
- 5.3. Los resultados confirman que el Compromiso organizacional no está relacionado con la Motivación Laboral Extrínseca debido a los resultados obtenidos presentando un coeficiente de correlación rho Spearman = ,093 y un valor  $p = 0,541$  mayor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Se concluye que no existe relación significativa entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral Extrínseca de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta" del distrito de Lucre. Se acepta la hipótesis nula lo que indica que las características del compromiso organizacional no son determinantes en el nivel de la Motivación Laboral Extrínseca de los docentes.

5.4. Los resultados confirman que el Compromiso organizacional está relacionado con la Motivación Laboral Trascendente con un coeficiente de correlación rho Spearman = ,561\*\* y un valor  $p = 0,000$  menor al nivel  $\alpha = 0,05$ . Se concluye que la relación es significativa, directa y moderada entre el Compromiso Organizacional y la Motivación Laboral Trascendente de los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre. Cabe precisar que esta relación es de una magnitud moderada lo que indica que las características del compromiso organizacional si son determinantes en el nivel de la Motivación Laboral Trascendente de los docentes.

## **VI. RECOMENDACIONES**

El compromiso organizacional se relaciona con la motivación laboral según los docentes de las Instituciones Educativas de la Red “Willka Amauta” del distrito de Lucre. Es por ello, que se recomienda lo siguiente:

Realizar un programa de intervención, a fin de mejorar el compromiso organizacional y la motivación laboral, también hacer seguimiento que compete al sector organización.

Elaborar un programa de habilidades sociales dentro de la organización con el fin de fortalecer las relaciones amicales y mejorar el trabajo en equipo.

Organizar monitoreo trimestrales con el propósito de mantener e aumentar los niveles de compromiso organizacional en el colaborador.

Coordinar con los APAFA y padres de familia para generar programas de reconocimiento laboral a fin de aumentar y fortalecer la motivación laboral en los docentes.

Promover talleres de escuelas de padres para informar sobre el trabajo que realizan los docentes y de qué manera el padre de familia puede ayudar en la labor docente.

## **VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.**

- Betanzos, N., & Paz, F. (diciembre, 2007). Análisis Psicométrico del Compromiso Organizacional como variable actitudinal, 23(2), 207-215. Recuperado de <http://revistas.um.es/analesps/article/viewFile/22411/21691>.
- Cáceres, O., & Días R. (2015). *Compromiso Organizacional y Clima Laboral de los Trabajadores de la UGEL N° 14 Oyón 2014*. (Tesis de Magister). Universidad César Vallejo, Lima.
- Cuba, J. (2013). *Motivación y Clima Laboral del Personal Administrativo de la Municipalidad provincial de Huarney*. Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiavenato, I. (2010). *Innovaciones de la administración: tendencias estratégicas de los nuevos paradigmas*. México: Mc Gran – Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Daft, R., Steers, R. (1992). *Organizaciones: El Comportamiento Organizativo del Individuo y de los Grupos Humanos*. México: Limusa, S.A. de CV.
- Deci, E. (1972). Intrinsic Motivation, Extrinsic Reinforcement and Inequity, 22(1), 113-120. Recuperado de [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1972\\_Deci\\_JPSP.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/1972_Deci_JPSP.pdf).
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Selfdetermination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/222439154\\_The\\_General\\_Causality\\_Orientations\\_Scale\\_Self-Determination\\_in\\_Personality](https://www.researchgate.net/publication/222439154_The_General_Causality_Orientations_Scale_Self-Determination_in_Personality)
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y Desempeño Laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Morelia. Recuperado de: <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/381/1/TESIS%2520FINAL%2520paty%2520definitiva.pdf>.

- Frías, P. (2014). *Compromiso y Satisfacción Laboral como Factores de la Permanencia de la Generación Y*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile Economía y Negocios. Recuperado de:  
[http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS\\_2014.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1).
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivacion at Work Scale: Validacion two Languages. *Education and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646 DOI: 10.1177/0013164409355698. Recuperado de:  
[http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_GagneForestetal\\_EPM.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_GagneForestetal_EPM.pdf).
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivacion at Work Scale: Validacion two Languages. *Education and Psychological Measurement*, 70(4), 628-646 DOI: 10.1177/0013164409355698. Recuperado de:  
[http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_GagneForestetal\\_EPM.pdf](http://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_GagneForestetal_EPM.pdf).
- Gastañaduy, K. (2013). *Motivación Intrínseca y Bienestar Psicológico en Trabajadores Remunerados y Voluntarios*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Herrera, D. (2009). *Teorías contemporáneas de la motivación*. Lima: Fondo editorial PUCP 2009.
- Huertas, J. (1997). *Motivación. Querer aprender*. Argentina: Aique grupo editor S.A.
- Jaros, S. (2007). Meyer y Allen Model of Organizational Commitment: Measurement Issues. Recuperado de: <http://stevejaros.com/wp-content/uploads/2009/08/Jaros-ICFAI-2007-Meyer-and-Allen1.pdf>.
- Jimenez, A. y Bueno, J. (2003). *¿Qué motiva a sus colaboradores?* España: Editorial Fundación Confemetal.



- Lopez C, A. (2017). *Motivación laboral de los docentes de la i.e. Dos de mayo de villa paccha – distrito de Chulucanas, 2016.*(Tesis de Maestría). Universidad de Piura.
- Maslow, A. (1961). *Motivación y Personalidad*. España, Madrid: Díaz de Santos, S.A.
- Maslow, A. (1943). *Theory of Human Motivation*. Psychological Review, 50 (4).  
Recuperado de: <https://docs.google.com/file/d/0B-5-JeCa2Z7hNjZINDNhOTEtMWnkYi00YmFhLWI3YjUtMDEyMDJkZDExNWRm/edit>.
- Méndez, A. (2015). *Clima y Compromiso Percibido por los Empleados del Parque ECO Arqueológico en México*. (Tesis de Maestría). Universidad de Montemorolos. Recuperado de:  
<http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/jspui/bitstream/123456789/432/1/Tesis%20de%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf>
- Meyer, J., Allen, N. (1984). Testing the Side-Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations, 64(3), 372-378.  
Recuperado de:  
[https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjd3YfE\\_-jPAhUCNiYKHXPADXYQFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F24018828%2F1277048050%2Fname%2Fcommit4.pdf&usg=AFQjCNHe4a5YMZTOZsneCSfA7mGiRXU2ww&sig2=Ohs6Cz42L7-o\\_h7mFq0nWA](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjd3YfE_-jPAhUCNiYKHXPADXYQFggfMAA&url=https%3A%2F%2Fxa.yimg.com%2Fkq%2Fgroups%2F24018828%2F1277048050%2Fname%2Fcommit4.pdf&usg=AFQjCNHe4a5YMZTOZsneCSfA7mGiRXU2ww&sig2=Ohs6Cz42L7-o_h7mFq0nWA)
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupation: Extensions and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- Meyer, J., & Allen, N. (1999). *Commitment in the workplace, (teory, research and application)* London: Sage publications.
- Meyer, J., Herscovitch, L. (2001). Commitment in the Workplace: Toward a General Model, *Human Resource Management Review*, 11 (3), 299-326.

- Monday, R., Steers, R., & Poter, L. (1979). Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vacation behavior*, 14(2), 224-47. Recuperado de: <http://jwalkonline.org/docs/Grad%20Classes/Survey/articles/psychclimate/noted/meas%20of%20org%20comm.pdf>
- Orejuela, J. (2014). *Psicología de las organizaciones y del trabajo*. Colombia: Editorial Bonaventuriana
- Pacheco, L. (2017), *Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes*. Tesis de Licenciatura .Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Peiró, J. (2013). *Introducción a la Psicología del trabajo*. Madrid, España: Ediciones CEF.
- Pérez, R. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being, 55 (1), 68-78. Recuperado de [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000\\_RyanDeci\\_SDT.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_RyanDeci_SDT.pdf)
- Robbind, S., & Timothy, Judge. (2010). *Introducción al comportamiento Organizativo*. Madrid, España: Pearson.
- Robbins, S. (1998). *La administración en el mundo de hoy*. México: Pearson.
- Sancerni, Peiró, Gonzáles, Romá & Melía. (1989). El compromiso con el trabajo en la transición de la escuela al mundo laboral. *Revista de Psicología Social* .Madrid.
- Suarez, J (2013). *Compromiso Organizacional y Clima Laboral en Docentes de La Institución Educativa del Nivel Primaria N° 6046 del Distrito de San Juan de Miraflores*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

- Sum, M. (2015). *Motivación y Desempeño Laboral Estudio Realizado con el Personal Administrativo de una Empresa de Alimentos de la Zona 1 de Quetzaltenango*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Rafael Landívar. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Zabala, O. (2015). *Motivación y Satisfacción Laboral en el Centro de servicios Compartidos de una Empresa Embotelladora*. (Tesis de Maestro en Administración) Universidad Profesional Interdisciplinaria de Ingeniería y Ciencias Sociales y Administrativas. Recuperado de: <http://148.204.210.201/tesis/1392852540281TesisMAOmarA.pdf>
- Velasco, E., Bautista, H., Sánchez, F. y Cruz, L. (2008) La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del Instituto tecnológico superior de Tantoyuca. Tesis de Maestría. Universidad Valle del Bravo Campus Tampico. México.

## **ANEXOS**

“Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional”

Abancay, Mayo del 2018

CARTA SN. 2018

Señor (a):

Dr. Cirilo HUAMAN ALVITEZ

Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Trujillo

Asunto: SOLICITO OPINION PARA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACION

Me es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: “MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED “WILLKA AMAUTA”, LUCRE 2018” Conocedor de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos.

**Se adjunta:**

Ficha de validación del instrumento

Matriz de consistencia.


Matriz de operacionalización de variables.

Matriz de Instrumentos de recolección de datos.

Instrumentos.

Seguro de contar con su valioso aporte académico que enriquecerá este proceso de investigación, hago extensivo mi más sincero saludo y gratitud.

Atentamente.

  
.....  
Bach. Flor Bhrishella QUINTANA PARRAGA  
DNI. No. 40411558

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION

MAESTRÍA.

"MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED "WILLKA AMAUTA"

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario Dirigido a docentes de los tres niveles.

INVESTIGADORA: BACH. FLOR BHRISHELLA QUINTANA PARRAGA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Dr. Cirilo Huamán Albites  
MENCION : Dr. EH EDUCACION  
FECHA :

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA: LENGUAJE APROPIADO

2. CONTENIDO: ADECUADO Y PERTINENTE

3. ESTRUCTURA: LOGICA - COHERENTE

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

  
Dr. Cirilo Huamán Albites  
DOCENTE DE INVESTIGACION  
DE POST GRADO

Firma  
Mg. o Dr. Cirilo Huamán Albites  
DNI : 25810286  
N° de Celular 965794286



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

Título Del Trabajo De Investigación: "MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED EDUCATIVA "WILLKA AMAUTA" DE LUCRE, 2018"

1.1 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario Dirigido a los docentes.

1.2 INVESTIGADOR: BACH. Flor Bhrishella Quintana Parraga.

COMPO NENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1.REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					✓
	2.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.					✓
	3.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.					✓
Contenido	4.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					✓
	5.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.					✓
	6.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.					✓
Estructura	7.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					✓
	8.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					✓
	9.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					✓

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

TIENE CONOCIMIENTOS YA SEA EN APLICABILIDAD.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

98%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación   
Debe corregirse

Dr. Cirilo Huamán Albitas  
DOCENTE DE INVESTIGACION  
DE POST GRADO.

**Escala de Motivación Laboral**  
**R-MAWS (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malini, 2012)**

**Distinguido(a) Profesor(a):**

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre "MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED "WILLKA AMAUTA", LUCRE 2018".

Esta información se maneja en estricta confidencialidad. Su participación voluntaria es muy importante para nuestra investigación, debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S
1	2	3	4	5

MARQUE una (X) en la alternativa correspondiente para cada ITEM de acuerdo a las siguientes afirmaciones:

DML	N°	ITEMS	ESCALA DE VALORACION				
			N	CN	AV	CS	S
MI	01	Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
MI	02	Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
MI	03	Experimenta autonomía en su labor docente.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
MI	04	Le gusta el trabajo que realiza.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
MI	05	Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
MI	06	Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes / complementarias con metas más altas.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
ME	07	Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
ME	08	Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
ME	09	El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
ME	10	Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
ME	11	Piensa que su trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
ME	12	Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	<input checked="" type="checkbox"/>	2	3	4	5
MT	13	Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
MT	14	Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
MT	15	Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
MT	16	Participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
MT	17	En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
MT	18	Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

**¡¡Muchas Gracias por su colaboración!!**



**CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL**  
MELLER, ALLEN & SMITH, (1993)

**Distinguido(a) Profesor(a):**

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre "MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED "WILLKA AMAUTA", LUCRE 2018".

Esta información se maneja en estricta confidencialidad. Su participación voluntaria es muy importante para nuestra investigación, debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
MD	D	NA/ND	A	MA
1	2	3	4	5

MARQUE una (X) en la alternativa correspondiente para cada ITEM de acuerdo a las siguientes afirmaciones:

No.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		MD	D	NA/ND	A	MA
01	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi profesión en esta Institución Educativa.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
02	En realidad siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran los míos.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
03	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta Institución Educativa.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
04	Me siento emocionalmente ligado(a) con esta Institución Educativa	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
05	En esta Institución Educativa me siento como parte de la familia.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
06	Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
07	Por ahora, trabajar en esta Institución Educativa es un tema de necesidad.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
08	Sería muy difícil para mí dejar mi Institución Educativa ahora, incluso si deseara hacerlo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
09	Una parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar la Institución Educativa en la que trabajo ahora.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
10	Siento que tengo muy pocas oportunidades laborales si considero dejar esta organización.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa sería la escasez de alternativas laborales	1	<input checked="" type="checkbox"/>	3	4	5
13	Me siento satisfecho de permanecer en mi trabajo actual.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
14	Incluso si recibiera mejores beneficios en otras organizaciones, yo siento que dejar la Institución Educativa ahora no sería adecuado.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
15	Me sentiría culpable si dejo mi Institución Educativa ahora.	1	2	<input checked="" type="checkbox"/>	4	5
16	La Institución Educativa donde trabajo ahora merece mi lealtad.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5
17	Por ahora, permanecería en mi Institución Educativa porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	1	2	3	4	<input checked="" type="checkbox"/>
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	1	2	3	<input checked="" type="checkbox"/>	5

**¡¡Muchas Gracias por su colaboración!!**

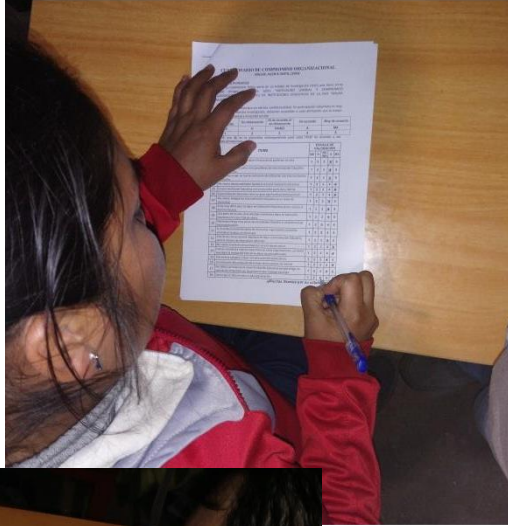
MATRIZ DE CONSISTENCIA					
Titulo	Problema	Hipótesis	Objetivo	Método	Instrumentos
Compromiso organizacional y motivación laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.	¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de instituciones educativas del distrito de Lucre, provincia de Aymaraes, región Apurímac, 2018?	La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.	<b>Tipo y diseño.</b> Enfoque descriptivo, correlacional, Diseño no experimental – Transeccional.	<b>Compromiso Organizacional.</b> Cuestionario de Meyer y Aller adaptado por Pérez (2014) coeficientes de alfa de Cronbach mayor a .805, con validez de contenido de 0,05 en una muestra de docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta" del distrito de Lucre 2018.
	¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral intrínseca en los docentes de Instituciones educativas de la red "Willka Amauta", Lucre 2018?	La relación el compromiso organizacional y la motivación laboral intrínseca es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral intrínseca en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.	<b>Población y muestra.</b> 50 personas. (Docentes del nivel inicial, Primaria y Secundaria). Muestra= 50	
	¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral extrínseca en los docentes de Instituciones educativas de la red "Willka Amauta", Lucre 2018?	La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral extrínseca es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.	Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral extrínseca en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.	<b>Estadísticas</b> Descriptivas. Procesamiento de datos. IBM SPSS v25.	<b>Escala de Motivación laboral. R-MAWS</b> (Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malini, 2012) Cuestionario de Meyer y Aller adaptado por Pérez (2014) coeficientes de alfa de Cronbach mayor a .826, con validez de

	<p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendente en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018?</p>	<p>La relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendente es moderada, directa y significativa en los docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.</p>	<p>Determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral trascendente en los docentes de Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta", Lucre 2018.</p>	<p>contenido de 0,05 en una muestra de docentes de las Instituciones Educativas de la Red "Willka Amauta" del distrito de Lucre 2018.</p>
--	--	--	---	---

## Matriz de operacionalización de variables.

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA
Compromiso Organizacional.	Compromiso Afectivo.	Felicidad.	1. Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi profesión en esta Institución Educativa.	<b>LIKERT</b> 1 = Muy En Desacuerdo 2 = En Desacuerdo 3 = Ni De En Desacuerdo 4 = De Acuerdo 5 = Muy De Acuerdo
		Solidaridad.	2. En realidad siento como si los problemas de esta Institución Educativa fueran los míos.	
		Emociones.	4. Me siento emocionalmente ligado(a) con esta Institución Educativa	
		Familia.	5. En esta Institución Educativa me siento como parte de la familia.	
		Significancia.	6. Esta Institución Educativa tiene un gran significado personal para mí.	
		Pertenencia.	9. Una parte de mi vida sería afectada si decidiera dejar la Institución Educativa en la que trabajo ahora.	
		Satisfacción.	13. Me siento satisfecho de permanecer en mi trabajo actual.	
	Compromiso de Continuidad.	Necesidad.	7. Por ahora, trabajar en esta Institución Educativa es un tema de necesidad.	
		Comodidad.	8. Sería muy difícil para mí dejar mi Institución Educativa ahora, incluso si deseara hacerlo.	
		Conveniencia.	10. Siento que tengo muy pocas oportunidades laborales si considero dejar esta organización.	
		Consecuencias.	11. Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	
		Beneficios.	12. Una de las consecuencias negativas de dejar esta Institución Educativa sería la escasez de alternativas laborales.	
	Compromiso Normativo.	Reciprocidad.	3. Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta Institución Educativa.	
		Lo correcto.	14. Incluso si recibiera mejores beneficios en otras organizaciones, yo siento que dejar la Institución Educativa ahora no sería adecuado.	
		Sentimiento de culpabilidad.	15. Me sentiría culpable si dejo mi Institución Educativa ahora.	
		Lealtad.	16. La Institución Educativa donde trabajo ahora merece mi lealtad.	
		Obligación moral.	17. Por ahora, permanecería en mi Institución Educativa porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	
		Deber.	18. Siento que le debo mucho a esta organización.	
Motivación Laboral.	Motivación laboral intrínseca.	Desarrollo personal.	1. Siente que su trabajo cumple con sus expectativas personales.	
			2. Se siente con ánimo y energía para realizar su trabajo.	
			3. Experimenta autonomía en su labor docente.	
		Autonomía.	4. Le gusta el trabajo que realiza.	
			Competencia profesional.	5. Siente la necesidad de seguir superándose en el ámbito profesional
				6. Piensa que puede desempeñar otras actividades diferentes / complementarias con metas más altas.
	Motivación laboral extrínseca.	Condiciones laborales.	7. Existe comunicación fluida entre usted y el director de su institución.	
			8. Se siente cómodo con el ambiente físico de la Institución en la que trabaja.	
		Sueldo o recompensa.	9. El sueldo que percibe es suficiente para satisfacer sus necesidades básicas.	
			10. Recibe recompensas e incentivos por su trabajo docente.	
		Reconocimiento.	11. Piensa que su trabajo contribuye a lograr los objetivos institucionales.	
			12. Cuando realiza su trabajo necesita el reconocimiento de sus superiores.	
	Motivación laboral	Participación y servicio.	13. Considera que su desempeño laboral beneficia a sus estudiantes.	
			14. Se siente comprometido con el logro de los objetivos Institucionales.	

	trascendente.	Relaciones con los demás.	15. Considera buena la relación entre sus compañeros de trabajo.	
			16. Participa con entusiasmo en las actividades académicas y sociales de la Institución.	
		Apoyo y solidaridad.	17. En la Institución se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	
			18. Se solidariza para apoyar el trabajo de los demás en la institución.	



EVIDENCIAS FOTOGRAFICAS.

**ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD**  
**DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV**

Yo, Dr. CIRILO HUAMAN ALBITES, docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: “ COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA RED WILLKA AMAUTA, LUCRE PROVINCIA DE AYMARAE, REGION APURIMAC 2018”, de la estudiante, QUINTANA PARRAGA, FLOR BHRISHELLA., he constatado por medio del uso de la herramienta turnitin lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 24% verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 14 de Agosto 2018.

  
CIRILO HUAMAN ALBITES  
DOCENTE DE INVESTIGACION  
DE POSGRADO

---

Dr. CIRILO HUAMAN ALBITES.  
DNI: 25810286

## TRABAJO 1

### INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>24%</b>	<b>24%</b>	<b>1%</b>	<b>8%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	Submitted to Universidad Señor de Sipán Trabajo del estudiante	<b>5%</b>
<b>2</b>	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>3</b>	es.scribd.com Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>4</b>	docplayer.es Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>5</b>	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>6</b>	docslide.us Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>7</b>	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>8</b>	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<b>1%</b>
<b>9</b>	documents.mx Fuente de Internet	<b>1%</b>