



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN EN LA EDUCACIÓN**

**Motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los
docentes en una institución educativa de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Espinoza Santiago, Renan Alberto (Orcid.org/0000-0002-1339-5887)

ASESOR:

Mg. Pardo Esquerre, Enrique Miguel (Orcid.org/0000-0003-18207-4047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la calidad del servicio

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo de investigación a mis padres Julia y Carlos.

A mi esposa Lissette, a mis hijos Piero y Nicolle.

A mis familiares, por su apoyo incondicional y aliento para seguir avanzando en la vida.

Agradecimiento

Agradezco a la universidad Cesar Vallejo, en especial a la escuela de Post Grado de la maestría en Administración de la Educación, a mi asesor el Mag.Enrique Pardo Esquerre por permitirme seguir creciendo profesionalmente y a mis docentes que me han transmitido sus conocimientos y experiencias, lo cual me ha permitido culminar esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	29
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	50
ANEXOS	54

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Composición de la población	23
Tabla 2. Alpha de Crombach Motivación Intrínseca	25
Tabla 3. Alpha de Crombach Compromiso Organizacional	25
Tabla 4. Validación por juicio de expertos	26
Tabla 5. Prueba cruzada Motivación intrínseca VD Compromiso organizacional	29
Tabla 6. Prueba cruzada Expectativa VD Compromiso organizacional	30
Tabla 7. Prueba cruzada Valor VD Compromiso organizacional	31
Tabla 8. Prueba cruzada Afectividad VD Compromiso organizacional	32
Tabla 9. Prueba de la normalidad motivación intrínseca y compromiso organizacional	33
Tabla 10. Prueba de Correlación entre la Motivación intrínseca y el compromiso organizacional	35
Tabla 11. Prueba de la normalidad expectativa y compromiso organizacional	36
Tabla 12. Prueba de Correlación entre la expectativa y el compromiso organizacional	37
Tabla 13. Prueba de la normalidad valor y compromiso organizacional	38
Tabla 14. Prueba de Correlación entre el valor y el compromiso organizacional	39
Tabla 15. Prueba de la normalidad afectividad y compromiso organizacional	40
Tabla 16. Prueba de Correlación entre la afectividad y el compromiso organizacional	41

Índice de gráficos

	Pág.
Figura 1. Motivación en función de las necesidades y metas	16
Figura 2. Modelos multidimensionales	19

Resumen

La presente investigación busco establecer la relación que existía entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes de una I.E. de Lima, 2022; la cual fue trabajada con una muestra censal de 40 docentes del nivel secundaria.

El método trabajado es el cuantitativo, del tipo aplicada con un diseño no experimental transeccional, la encuesta utilizada tuvo 41 Ítems con escala de Likert ,la cual fue validada por tres expertos, se utilizó el software SPSS 27 para el análisis estadístico e inferencial, el Alpha de Cronbach para las 25 preguntas de la motivación intrínseca fue de 0.910 y para las 16 preguntas del compromiso organizacional fue de 0.768, la prueba de normalidad trabajada fue la de Shapiro-Wilk,la cual tuvo una significancia de .003,que al ser <0.05 nos permitió utilizar a Spearman del cual se obtuvo una correlación de variables con un $r=0.774$ y un rho de Spearman de 0.000 y que nos permitió concluir que la correlación era positiva y alta, quedando validada la hipótesis alterna que propusimos ;respecto a la tabla de contingencia se obtuvo que un 27.5% de la muestra consideraba que la motivación intrínseca era mala y al mismo tiempo el compromiso organizacional inadecuado.

Palabras clave: Motivación intrínseca, compromiso organizacional, correlación

Abstract

The present research seeks to establish the relationship that existed between the intrinsic motivation and the organizational commitment of the teachers of an educational institution of Lima, 2022; which was worked with a census sample of forty teachers at the secondary level.

The method worked is quantitative, of the type applied with a non-experimental transitional design. The survey used had forty one items with a Likert scale, which was validated by three experts, the SPSS 27 software was used for statistical and inferential analysis, Cronbach's Alpha for the twenty five questions of intrinsic motivation was 0.910 and for the sixteen questions of organizational commitment was 0.768. The normality test worked was Shapiro-Wilk, which had a significance of 0.03, that being less than 0.05 allowed us to use Spearman from which a correlation of variables was obtained with an $r=0.774$ and a Spearman rho of 0.000, and that allowed us to conclude that the correlation was positive and high, validating the alternative hypothesis that we proposed. Regarding the contingency table, it was obtained that 27.5% of the sample considered that intrinsic motivation was bad and at the same time inadequate organizational commitment.

Keywords: Intrinsic motivation, organizational commitment, correlation.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en el mundo las organizaciones requieren que sus empleados demuestren un desempeño eficiente, donde la habilidad, el esfuerzo y la oportunidad generen resultados óptimos, pero esto requiere además de las capacidades, competencias, motivaciones e intereses de los trabajadores, de un factor fundamental que es el compromiso que es producto de la relación psicológica, de las características propias y los intereses de la organización, lo cual se requiere que se traduzca finalmente en la mejora de la entidad.

En ese sentido se requiere conocer qué aspectos deben mejorar los integrantes de las diferentes organizaciones y de manera particular las educativas, donde la formación de los profesores debe estar entrelazada tanto con su formación en el pregrado y post grado, donde se puede resaltar aquellas variables que se relacionan de manera directa con el aspecto personal, características de sus trabajos y ambiente laboral de las personas, así mismo, se desea conocer como esto está ligado con el compromiso organizacional.

Además, se debe tener en cuenta que la globalización ha permitido conocer cómo se manifiestan estas relaciones en el ámbito educativo en diferentes partes del mundo y de manera particular cómo ha afectado a los docentes este nuevo contexto de vida debido a la Covid-19.

También tenemos a Félix et al. (2018) menciona sobre la importancia del compromiso organizacional en las organizaciones y como el personal se involucra en el cumplimiento de las metas.

Lo cual nos permitió afirmar que en nuestro país las instituciones y de manera particular las educativas también buscan establecer una relación entre los trabajadores y su compromiso con los ideales y la cultura organizativa de la institución, donde los docentes requieren demostrar su interés a través de la práctica educativa, la cual no solo se refirió a lo pedagógico, sino también a lo administrativo y personal.

Es por ello que urge la necesidad de sentar las bases para que el integrante de cualquier organización asumiera ciertos compromisos en base al desarrollo personal y laboral, logrando de esa manera desarrollar una cultura organizacional que ayude al logro de los objetivos.

Lo que supuso es además que en algunos casos el factor económico predispone a la mejora de las funciones de cualquier trabajador, o tal vez el factor intrínseco o extrínseco de la motivación, además podemos indicar que la identidad que desarrolla una I.E. no necesariamente es recibida y asimilada por todo su personal de la misma manera, lo cual conlleva a que algunas instituciones presenten dificultades en la atención y desarrollo del trabajo educativo de manera homogénea y eficiente.

También fue bueno indicar que la diversidad geográfica, cultural y económica de las familias en las diferentes regiones de nuestro país nos han llevado a tomar decisiones que pongan en primer lugar el respeto por las costumbres, pero con un alto espíritu de superación y apoyo a los estudiantes, para lo cual se cuenta además con los aliados estratégicos de la localidad y el desarrollo de la identidad de los docentes que traiga consigo el cumplimiento eficiente de la labor encomendada.

A continuación presentamos lo trabajado por (Blanca, 2010), quien realizó un estudio a 100 trabajadores de una empresa maquiladora en la frontera con México, donde se evidenció una rotación permanente del personal debido al bajo compromiso organizacional, estudio en el cual se determinó que el rendimiento y satisfacción de los trabajadores se vieron afectados por la motivación laboral que desarrollaron, prueba de ello fue la correlación positiva que se dio entre la motivación laboral y la satisfacción laboral, así como con el compromiso organizacional. Lo cual nos permite afirmar que existió una relación y por lo tanto puede ser aplicado en otros sectores como el educativo.

Además, debemos tener presente que el desempeño docente estuvo enmarcado en el caso del sector público de nuestro país en la ley de la carrera pública magisterial (MINEDU-CPM, 2007) la cual propuso ciertos indicadores de medición del compromiso no solo con la institución, sino principalmente con su crecimiento y desarrollo profesional, así como la mejora del servicio a los estudiantes, la cual además está enmarcada en el cumplimiento de documentos de gestión y el manejo del CENEB en el desempeño de sus funciones (MINEDU, 2017).

En el caso de las instituciones privadas además del marco normativo nacional ellos se rigen por la ley de colegios privados N° 26549 que fue dado en

él (Congreso, 1995).

Por otra parte, los resultados no tan auspicios obtenidos en las diferentes evaluaciones internacionales tomadas como PISA y las nacionales como la evaluación ECE, las evaluaciones de progreso y las actas de evaluación, son atribuidas en parte al trabajo y compromiso que asumen los docentes, lo cual inclusive puso en tela de juicio el esfuerzo realizado por los docentes y su contribución en la formación integral de los estudiantes.

Es por estas y otras razones que se hizo imperiosa la necesidad de revisar toda la información desarrollada sobre la motivación intrínseca y como está influyo en el compromiso institucional del docente.

En los últimos años se ha venido implementando en las instituciones educativas el uso de aplicativos tecnológicos como apoyo al trabajo que realiza el docente en la escuela y cuyo uso se masifico en estos últimos años con el trabajo remoto producto de la pandemia , lo que agudizo el trabajo docente y que ha permitido evidenciar que existe poca motivación del personal docente en el desarrollo de las actividades pedagógicas, culturales y deportivas que organizan las I.E., así como su involucramiento en la elaboración de los documentos de gestión como el PAT, PCCI, R.I. , perjudicando la mejora del servicio educativo que se brinda a la comunidad.

También es bueno señalar que toda institución educativa ha requerido además del liderazgo de los directivos, la creación de nuevos espacios de reflexión sobre el rol de docente y su influencia en la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, esto también teniendo en cuenta las nuevas condiciones que se presentan en el trabajo presencial que ha requerido además del dominio de competencias inherentes a su área, así como las digitales, lo cual ha generado el incremento del estrés y por tanto la falta de integración en el trabajo que realiza las institución educativa.

Así mismo podemos indicar que el desempeño de los miembros de una organización educativa ha permitido crear una marca y estilo que contribuya en la mejora del servicio que se brinda a los estudiantes, con una mejor proyección al su futuro.

Además, este trabajo de investigación busco reconocer que aspectos de la motivación intrínseca son preponderantes en la creación de una identidad del

docente con miras a la mejora del servicio educativo que se presta a la comunidad, la cual presento diversos problemas de carácter económico, social y cultural, limitando la participación de los estudiantes.

También tenemos a Trujillo et al. (2015) los cuales consideraron que el recurso humano constituye una pieza clave en la organización de proyectos organizacionales y para ello se requiere establecer como se da la influencia entre la motivación y el compromiso organizacional, resaltando los aspectos que influyen de manera directa y positiva. Y es en ese sentido que también se trabajó con la variable de formación y desarrollo, los cuales fueron operacionalizados y permitió elaborar y validar el instrumento de recolección de datos. También algo que tenemos que resaltar es que las tres variables se trabajaron con las mismas dimensiones, la cognitiva, conductual y emocional.

Así también, se tiene lo trabajado por Blanco (2012) cuyo estudio realizado con estudiantes que estaban en formación pedagógica en una universidad chilena, estableció que había una influencia de la autoeficacia, la motivación intrínseca en la autorregulación del proceso de aprendizaje de dichos estudiantes. Dicha autorregulación se midió con diversas pruebas de correlación como la de Kolmogorov, la media, etc. y que además se presentó en los diferentes años de estudios de los estudiantes, llevándonos a suponer que la motivación en sus diversas corrientes no depende de la edad sino de la determinación que cada uno asuma al realizar las diferentes actividades en la organización a la que pertenezca.

Luego de revisar no solo el contexto sino la problemática que atraviesa la I.E. planteamos el siguiente problema de investigación:

¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022?,de la cual se plantean los problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la expectativa y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022?, ¿Qué relación existe entre el valor y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022?,¿Qué relación existe entre la afectividad y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022?

Continuando presentamos las justificaciones del presente trabajo de investigación:

La justificación teórica se basó en la contribución que hizo esta investigación sobre la motivación intrínseca y los factores que influyen en el trabajo de los docentes, lo cual se sustenta en diferentes autores y creara una nueva base teórica para futuras investigaciones, las que podrían ser experimentales si se considera alguna propuesta de mejora a través de un programa o taller motivacional, con miras a la mejorar la autoestima de los docentes.

La justificación practica del presente trabajo fue enfrentar el problema de desempeño de los docentes a través de una buena motivación, la cual se mantenga en el tiempo y no sea solo esporádica y además sea aplicable a diferentes contextos de personas e instituciones, y que particularmente contribuya en la mejora de la calidad en la educación.

La justificación metodológica se sustentó en la ayuda que servirá para ampliar o proponer nuevas investigaciones sobre los factores que influyen en la identificación de los docentes y saber cuan motivados están respecto a su trabajo, para lo cual buscamos sentar las bases para el desarrollo de investigaciones que tengan un carácter aplicativo o experimental, además que hagan uso de las técnicas y métodos confiables, así mismo los instrumentos de recolección de datos presenten un alto grado de confiabilidad.

Por último, la justificación social se manifesto en la mejora de la calidad educativa y que por consiguiente cómo influirá en la formación personal y/o profesional de los estudiantes que egresen al término de la educación básica regular, mejorando de esta manera la perspectiva de desarrollo y bienestar económico y social de sus familias.

Así mismo planteamos el objetivo general que es; determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022; y los objetivos específicos son determinar la relación que existe entre la expectativa y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022, determinar la relación que existe entre el valor y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022,determinar la relación que existe entre la afectividad y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022.

También se planteó la hipótesis general; existe una relación significativa

entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022, donde se propuso como hipótesis específicas: existe una relación significativa entre la expectativa y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022,existe una relación significativa entre el valor y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022,existe una relación significativa entre la afectividad y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022.

II. MARCO TEÓRICO

En las investigaciones realizadas a nivel internacional podemos compartir lo trabajado por los siguientes autores:

Arribas et al. (2017) indicaron: “Los resultados de estudios recientes indican que los atletas difieren en el grado en que perciben, procesan y regular sus emociones. El presente estudio tiene como objetivo utilizar estos hallazgos para examinar si la motivación auto determinada en el deporte podría influir en las variaciones individuales de la inteligencia emocional (IE) y los resultados de las competiciones deportivas. Un modelo de ecuaciones estructurales ha probado estas relaciones en 386 piragüistas de 35 países. Estos resultados apoyan el factor mediador de la IE en relación con la motivación autónoma y índice de rendimiento (PI). La estabilidad de la IE y las diferencias de género se analizaron como objetivo secundario. Los resultados mostraron que la IE se mantiene relativamente estable independientemente de los años de práctica. Sin embargo, sorprendentemente, los hombres puntuaron más alto que las mujeres en control y regulación emocional, así como en empatía. Estos hallazgos contribuyen al estudio de la IE en el deporte y tienen importantes implicaciones para el rendimiento humano en la competición deportiva de alto nivel”.

Esdhat (2020) propuso un modelo de motivación intrínseca aplicado en la crianza de hijos, donde los participantes que fueron los padres presentaron como resultado que la dimensión de género no tenía diferencias estadísticas significativas, pero en cuanto a la dimensión de compasión existía una correlación estadística negativa ($r=-.377, p=.014, n=42$) y en la dimensión de compasión esta era baja ($r=.391, p=.010, n=42$). Esta investigación se basó en la teoría de la autodeterminación propuesta por (Ryan & Deci, 2000; 2017) y el modelo práctico de situaciones rutinarias sobre la resistencia no violenta propuesto por (Omer & Lebowitz, 2016).

Podemos comentar que esta investigación explora como los padres pueden influir en la formación de valores en los niños a través de ciertos estímulos relacionados con la motivación intrínseca, ya que ello permitiría establecer ciertas condiciones que ayuden a asimilar los modelos de conducta que sean los más adecuados en la formación de los infantes, lo cual dio como resultado que algunos valores se lograban internalizar, pero la evocación que consideraban importante tuvo

mayor resistencia y por consiguiente debería trabajarse con mayor ímpetu y mejores estrategias.

Espejo et al. (2021) sostuvieron: “Las universidades enfrentan desafíos en varios niveles. En este escenario, los profesores universitarios desempeñan un papel importante como facilitadores del conocimiento. El objetivo principal de este estudio fue analizar las motivaciones que influyen en el desempeño profesional en una muestra de 102 profesores universitarios de nueve universidades públicas españolas (Hombres: 54 (52,9%); Mujeres: 48 (47,1%)). Para este propósito, se diseñó un cuestionario de 22 preguntas cerradas tipo Likert, en el que las puntuaciones oscilaron entre 0 a 10 (nada de acuerdo, muy de acuerdo). Tras el análisis, el cuestionario final se compuso de 17 ítems, y mostró buena consistencia interna (alfa de Cronbach = 0,858). El análisis de validez mostró un valor de 0.822 (>0.5) en la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin y Bartlett. Prueba de esfericidad ($p < 0,0001$). El análisis factorial exploratorio mostró un agrupamiento en cuatro factores (dos para motivaciones intrínsecas y dos para motivaciones extrínsecas), explicando el 64,33% de la varianza total. Las comparaciones entre la puntuación de cada factor por género (masculino y femenino) mostraron resultados estadísticamente significativos, diferencias para el factor F1 (mayor para mujeres) y F2 (mayor para hombres). Finalmente, Q1 y Q13 mostraron una correlación estadísticamente significativa ($p \leq 0,05$) con años de experiencia docente. las motivaciones de los profesores universitarios españoles parecen estar asociados con la edad y el sexo del profesor”.

En esta investigación se hizo un análisis de como la motivación sea intrínseca o extrínseca influyen en el desempeño de un grupo de docentes de algunas universidades públicas españolas, donde la edad se constituía en una característica preponderante para la motivación sin importar el sexo, donde además los indicadores de evaluación del cuestionario garantizaban un estudio serio y científico.

Según Chóez et al. (2021) presentaron un estudio de como la motivación laboral influía en el desempeño de 17 conductores de la empresa Sportmancar, para ello se aplicó un cuestionario compuesto por 9 preguntas y cuyos resultados demostraron un moderado y alto grado de compromiso organizacional en algunos aspectos, como incentivos con un 53%, identificación 71%, compañerismo

71%,efectividad 88%,ambiente de trabajo 82%,motivación laboral 100%,amenaza en el ambiente laboral 88%,cumplimiento de actividades 88%,pago de horas extras 100%.

En esta investigación se resaltó lo crucial de tener en cualquier organización a un personal altamente motivado, ya que ello permitiría que este e comprometidos con los objetivos y performance de la entidad, más aún cuando de ello depende la salud e integridad y seguridad de los clientes como lo es una empresa de conducción.

También se tuvo el aporte de Hernández et al. (2018) quien evaluó las oportunidades económicas y tecnológicas que tenía México y el riesgo que tenían producto de la globalización las instituciones de educación superior tanto en lo intelectual como tecnológico, producto de ello se identificó en el personal operativo que la identidad tuvo la media más alta con un 4.177 ,lo cual significaba que las personas encuestadas se sentían orgullosas de pertenecer a la institución y la motivación que tuvo una media de 3.422 la cual fue la menor de todas las variables analizadas, la cual indico que se debía a que no existe motivación en la realización de proyectos referidos a su área, siendo la motivación un aspecto primordial para cualquier organización y más aún las educativas.

Para tener una visión clara de la importancia de la motivación, se ha realizado el estudio en algunas instituciones públicas de educación superior de México, la cual concluye que aun habiendo cierta afinidad con las metas de las instituciones ya sean por factores económicos o personales, todavía hay cierto incumplimiento de funciones de parte de los trabajadores, los cuales requieren ser estudiados y replanteados desde un enfoque de mejora de la motivación.

También tenemos investigaciones de carácter local:

Rivas (2020) busco determinar cuál es la relación de la motivación intrínseca con la gestión pública en una muestra de 100 directores de centros educativos de la UGEL 06, comprendiendo su ámbito a los distritos de Chosica, Chaclacayo, Vitarte, Santa Anita, Cieneguilla y La Molina, cuyos resultados daban cuenta que el 5% presentaban una motivación intrínseca alta y el 95% superior, así como la gestión pública en un 17% era alta y el 83% presentaba un nivel superior, pero que al analizar los resultados de la prueba de correlación de Pearson se determinó que

no existía una relación significativa, esto podía derivarse en que no necesariamente un director con motivación alta podía realizar una buena gestión pública y viceversa. Además, esto nos lleva a la reflexión que no basta con estar motivado para conducir una institución, sino que se debe buscar entrelazarlo con las acciones de la gestión ya que de ello dependerá el éxito o fracaso del directivo en su gestión.

Puma E. (2020) analizo la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de 80 trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, investigación que arrojó como resultado una correlación positiva alta entre dichas variables con un rho de Spearman de 0,759 con un $(p=0,000<0,05)$, y las relaciones de la motivación laboral con la dimensión de compromiso afectivo de $r=0,62$, continuidad con $r=0,579$ y continuidad de 0,751, lo cual permitió concluir que al obtenerse una motivación laboral alta, la cual se traducía en un mayor compromiso de los trabajadores en el trabajo que desempeñan, también se debe tener presente que el cuestionario contaba de 21 preguntas y que abordaban las dimensiones del compromiso organizacional propuestos por (Meyer y Allen, 1991).

Castagnola et al. (2020) estuvieron investigando lo realizado con docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014, en la cual se estableció la relación entre la motivación y el compromiso de los docentes, su diseño fue no experimental correlacional, la cual obtuvo un coeficiente de correlación de 0.806 un $(p<0.01)$, el cual permitió concluir que era alta, donde además se concluyó que el 49% de docentes presentaba una motivación intrínseca media, en cuanto a las dimensiones del compromiso afectivo indicaba que el 60.4% presentaba un nivel medio, en continuidad un 51% y en normativo un 49%, en cuanto al compromiso organizacional fue un 51%.

Revisando los resultados se observa una relación muy marcada entre la motivación y el compromiso organizacional de los docentes, sin embargo, no debemos perder que estos datos son un reflejo del momento en el que se aplicaron los instrumentos, valdría la ocasión para comentar que otra medición permitiría reforzar dichos resultados.

Soria (2019) realizó su investigación en 3 instituciones educativas del distrito de San Juan de Lurigancho, evaluando la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los docentes, lo cual derivó que la

correlación fue de .279, la cual está considerada como positiva pero moderada, lo cual significó que la motivación debía entenderse como la fortaleza que ayude al docente a realizar un mejor desempeño de sus funciones en la escuela.

Comentando sobre esta investigación se pudo indicar que aun siendo positiva la relación entre las variables en estudio, eso no estuvo dentro del rango superior de correlación, lo cual nos puede sugerir que docentes no están tan motivados en el desarrollo de sus trabajos y que por consecuencia su compromiso se percibe de manera limitada por la comunidad educativa.

Para finalizar este análisis presentamos lo investigado por (Riofrio, 2019), quien estudio la relación de la motivación intrínseca y el aprendizaje organizacional, la cual tomo una muestra de 90 docentes, siendo esta investigación con un enfoque cuantitativo, del nivel correlacional y de corte transversal, el cual además utilizo 18 indicadores para evaluar la motivación intrínseca y otro elaborado para la variable dependiente con resultados de Rho de Spearman=0.600 y un $p=0.000$, lo cual indico que el nivel de correlación es muy alta, el cual fue aplicado en docentes de la facultad de Ciencias de la Cantuta.

Ahora en el marco de la revisión de los constructos teóricos sobre la motivación intrínseca compartimos lo indicado por:

Ryan y Decy (2000), citado por Aguilar et al. (2016) quienes indicaron que la construcción de un modelo de Motivación intrínseca despertaría no solo el interés por la investigación, sino que principalmente ayudaría a mejorar el desarrollo cognitivo y social de las personas a lo largo de toda su vida.

Considerando que la motivación intrínseca se debe a factores subjetivos, estoy de acuerdo que se presentara de manera natural y enmarcado dentro de un periodo de la vida de las personas. Pero también podría agregarle que esta motivación requiere de ciertos estímulos para poder activarla, ello significa que los factores que son parte del dominio de esta variable deben ser permanentemente activados a través de diversas estrategias o la promoción de factores cercanos que ayuden a su desarrollo interno de los individuos.

También se tuvo la investigación que busco establecer cómo y porque los integrantes de una organización se involucraban en las actividades o no lo hacían, en ese sentido comentamos lo trabajado por Ryan y Deci, 2000 que fue citado por (Cuadrado et al, 2021), donde propuso un marco teórico basado en la

autodeterminación y que a su vez proponían un constructo motivacional integrado por la desmotivación, motivación intrínseca y extrínseca.

Donde además consideraron que la motivación intrínseca ayuda a reducir el decaimiento por los efectos del burnout y el estrés que podía ocasionar el bloqueo del trabajador y reducir significativamente su capacidad de respuesta y trabajo, lo cual fue verificado al analizar los resultados de la aplicación del cuestionario trabajado donde se indica que la motivación intrínseca laboral era de ($\alpha=.90$) la cual era muy alta, además con respecto al burnout esto se manifiesta como consecuencia de un permanente estado de desmotivación y que en muchos casos se convierten en cuadros clínicos que deben ser tratados ya que van acompañadas de emociones negativas.

Orbegoso (2016) manifiesta que la motivación intrínseca es la fuerza interna y psicológica que tiene toda persona cuando desempeña alguna función, la cual está aislada de factores externos como el reconocimiento, incentivos, recompensas y otros.

Esta definición nos permitió comprender que los agentes externos no determinan cuán motivado intrínsecamente puede estar una persona, sino verlo como algo más subjetivo y que en cierta forma dependerá de cada persona y sus estímulos que desarrolle.

La motivación intrínseca se relacionó de manera directa con la satisfacción de ciertas necesidades psicológicas como la autodeterminación, efectividad y curiosidad, lo cual de cierta forma crea las condiciones necesarias que debe asumir una persona para enfrentar los retos, donde además los estímulos como la complejidad, la novedad y la imprevisibilidad posiciona a la motivación en un nivel óptimo.

También cabe mencionar que esta motivación se pudo aplicar a diferentes dimensiones como la educación, deporte, el trabajo, etc., donde el grado de complejidad puede predisponer a una mayor exigencia individual para alcanzar el éxito de la actividad que se desea desarrollar (Mateo,2011).

También se pudo conocer conceptos relacionados con la motivación de Bueno (1988) citado por Soriano (2001) Curiosidad, la cual relaciono con las conductas que desarrolla una persona frente a un objeto, las cuales están

relacionados con el desarrollo fisiológico a lo largo de la vida, pero particularmente la niñez, etapa en la cual se manifiesta con mayor frecuencia.

El interés, el cual considera que es el direccionamiento hacia determinados objetos o eventos y que a su vez estuvo estrechamente relacionados con factores emocionales, actitudinales y cognitivos, comentado por (Soriano,2001, p.3) respecto a (Dupon et al.,1984).

Según Soriano (2001, p.3 a 6) indico que las necesidades se manifiestan de manera subjetiva y objetiva, la cual, además, responde a procesos internos, donde la propuesta hecha por Maslow propuso los siguientes tipos:

Necesidades fisiológicas, las cuales respondieron a los estímulos de hambre, sed, salud, etc. Las cuales deben satisfacerse.

Necesidad de seguridad, las cuales se sujetaron a la necesidad de protección, ausencia de miedo, temor, casos, etc. La cual se manifiesta de diferente manera en las personas por estar estrechamente ligada a la edad, el trabajo, justicia, etc.

Necesidades de pertenencia y amor, la cual se supedito al aspecto sociológico de la persona, las manifestaciones familiares y sociales.

Necesidad de estimación, la cual estuvo relacionada con el reconocimiento al cual está expuesta la persona de ser reconocida y valorada en su amplitud.

Necesidad de autorrealización, la cual se manifiesto de manera escalonada con la consecución de las metas y objetivos, el deseo de superación, donde además las emociones de satisfacción se manifiestan de distintas maneras.

Maslow (1991) citado por (Castro, 2018),indico que la satisfacción de las necesidades generan sentimiento positivos de confianza en uno mismo, de que somos capaces de realizar diversas actividades, pero que también en contraposición puede generar sentimientos de inferioridad, decaimiento y abandono.

Lo cual se entiende que a cada indicador positivo de las necesidades siempre le correspondio una negativa, la cual nos explica porque siempre se manifiestan actitudes contrarias de éxito como fracaso en las diferentes acciones que realizamos a diario, las cuales seno llegan a comprender y asimilar podrían convertirse en una problemática perjudicial para el desempeño de cualquier función.

Reeve (1994), es citado por (Soriano,2001 p.6) quien indico que la motivación: “se remonta a los antiguos griegos Sócrates, Platón y Aristóteles. Platón (discípulo de Sócrates) creía en un alma organizada de forma jerárquica con elementos nutritivos, sensitivos y racionales”.

Lo cual nos lleva a la reflexión de que los estímulos psicológicos y fisiológicos predisponen a las personas en su motivación subjetiva y que luego se traduce en su desempeño eficiente.

También tenemos el aporte significativo de (Rodulfo, 2021),quien destaco que todo ser humano tiene la posibilidad de escalar en la pirámide de las necesidades propuesta por Maslow y que además ello se relaciona de manera directa con la autorrealización. Además hace un análisis de como la jerarquía de las necesidades puede utilizarse a nivel gubernamental para la toma de cesiones en las políticas de estados que cada gobierno desarrolle, afectando de manera directa en la población y su perspectiva de alcanzar resolver problemas que afectan directamente como el acceso al agua, la crisis alimentaria, el cambio climático, la educación, salud y otros factores importantes de manera para lograr la estabildades de una nación o para someterla a sus ideologías e inclusive mantener a la población en el escalón primitivo de la pirámide sin darle opción a superarse y bregar por un futuro diferente para sus futuras generaciones.

En ese sentido también se debió considerar a la privación de alimento, agua, sueño, etc. como indicadores principales de la motivación, y que además actualmente define a las personas como buscadores de sensaciones con metas y objetivos claramente definidos y que responden a procesos dinámicos constantes.

Donde se puede mencionar lo indicado por Bueno (1993) citado por (Soriano,2001 p.7): “Como el proceso de surgimiento, mantenimiento y regulación de actos que producen cambios en el ambiente y que concuerdan con ciertas limitaciones internas (planes, programas)”.

De lo cual podemos concluir que estos estados son internos e influyen en las acciones que uno pueda realizar.

En esta investigación se puso de manifiesto que la motivación intrínseca bien llevada puede mejorar la práctica de valores y manejo de emociones de las personas de diferentes grupos etarios, donde talvez uno de los principales seria la

niñez donde la relación tan estrecha entre los padres e hijos pueden predisponer de manera positiva el logro de una motivación que se desplace a los diferentes ámbitos del quehacer de las personas, como el educativo, laboral, profesional, emocional, etc.

También se conoció el aporte realizado por Sánchez (2016) quien relaciono el concepto de necesidades y la felicidad con el bienestar ,esto dentro de una postura de la psicología humanista la cual se relaciona de manera estrecha con la propuesta hecha por Maslow a través de la teoría de la motivación, donde se consideró que toda esta propuesta era un constructo psicológico que ayudaba a mejorar la economía de una organización, esto debido al compromiso que asumían y que consideraban que les podía permitir alcanzar su autorrealización. Todo ello fue utilizado por otros investigadores para indicar como además de la felicidad se podían fortalecer en las personas la autoeficacia y tener mayor probabilidad de éxito en las acciones que realicen.

Gómez (2000) citado por Gamboa (2014) indica que la dimensión afectiva de la motivación: “apunta que esta incluye actitudes, creencias, apreciaciones, gustos, preferencias, emociones, sentimientos y valores”

Dicha propuesta creo condiciones que se relacionan de manera directa con el estado emocional de las personas y que por lo tanto puede generar estados variables de conducta en cualquier individuo, es por ello que se debe trabajar en reforzar dichas situaciones y hacerlas más recurrentes y duraderas en el tiempo.

Fernández (2020) considero a las dimensiones de expectativa, valor y afectividad como elementos determinantes de la automotivación para el aprendizaje y que puede aplicarse al crecimiento profesional de los docentes y que a continuación definimos cada uno de ellos:

Dimensión 1 la expectativa, las cuales dependió de manera directa de las competencias y capacidades que posee cada uno y que además esta interrelacionada con las autopercepciones y creencias. Donde además el logro que se obtiene genera una sensación de satisfacción y consecución de las metas propuestas.

Dimensión 2 el valor, que le permitió a uno valorar el logro de menor a mayor de las acciones a realizar y cuya relevancia cada uno le debe otorgar. Mucho de lo

cual genera una sensación de reconocimiento de todos los integrantes de la organización a la cual se pertenece.

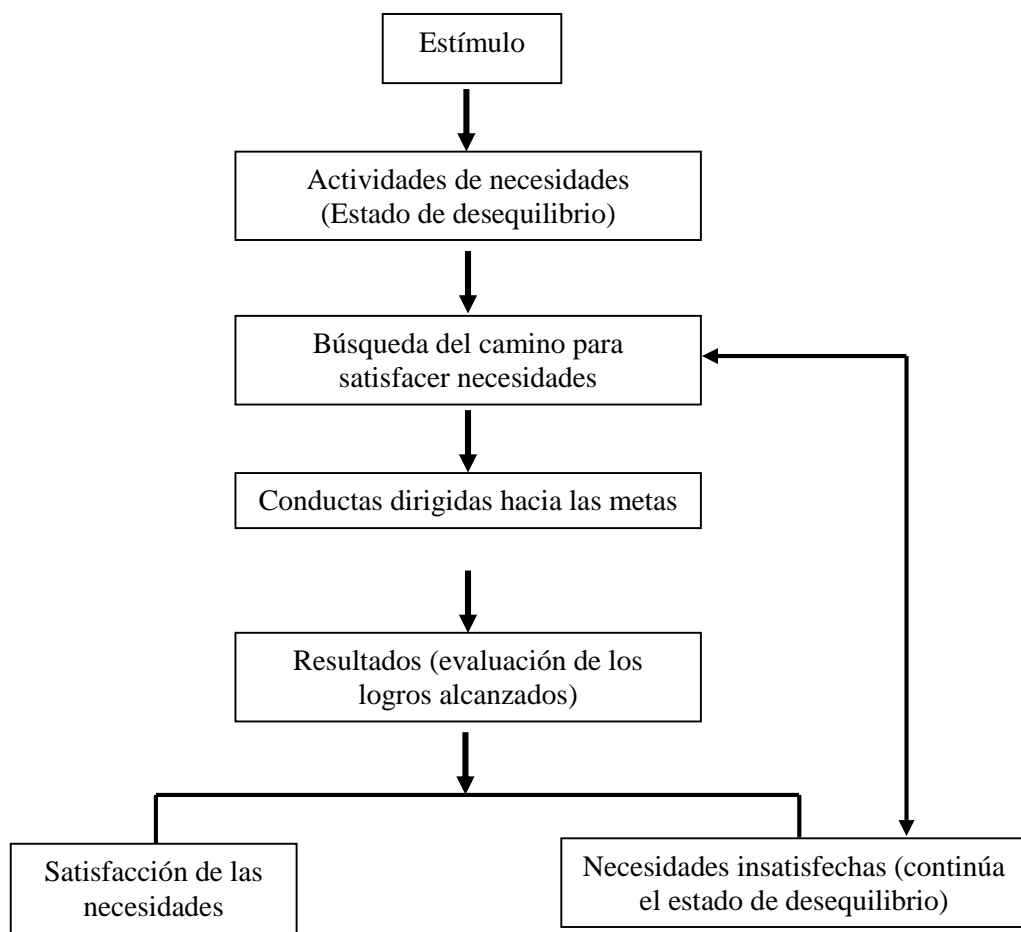
Dimensión 3 la afectividad, la cual puede tener consecuencias positivas o negativas, ello dependerá del éxito o fracaso de las acciones que realice la persona.

Así mismo, ello permite generar un estado de seguridad y satisfacción por el trabajo desarrollado, así como de culpabilidad por la no consecución de las metas propuestas, dentro del rol que le corresponde a cada trabajador.

Para finalizar lo referido a la motivación revisamos lo trabajado por (Martínez, 2012), quien hace un símil entre la productividad y el rol que cumple la motivación vista desde el campo de la psicología, donde manifiesta que la conducta motivada está estrechamente ligada con las necesidades y metas, lo cual resume en la siguiente gráfica:

GRAFICO 1

Motivación en función de las necesidades y metas



Fuente: *María del Carmen Martínez Guillén (2012, p.22)*

Donde además indica que existen otras variables que influyen de manera significativa en la motivación como lo fue por ejemplo las fisiológicas que se relacionaron con los rasgos físicos y mentales; del entorno como la clase social; psicológicas como las actitudes, personalidad, etc.

Es en este sentido cuando se habló de la importancia de la motivación para cualquier organización, esta se enfocó como se puede maximizar la eficacia de cualquier persona integrando los objetivos individuales con los de la institución a la que pertenece.

Así mismo, respecto al compromiso organizacional tenemos los siguientes aportes:

A Meyer y Allen (1991) citados por Puma (2020) quienes: “lo definieron como un estado psicológico que caracteriza la relación del trabajador con la organización donde labora y que influye en su decisión de mantener o no su condición de miembro de esa organización”. Donde además estos investigadores indican que está formado por tres dimensiones:

Dimensión 1 el compromiso afectivo, el cual estuvo estrechamente relacionado con los sentimientos y la identificación con los ideales y la permanencia con la institución donde labora la persona, la cual demostraría su conformidad con la función que desarrolla dentro de un equipo de trabajo. También se debe reconocer que esta dimensión se fortalece con el valor y cultura que se practica en la organización a la cual pertenece el trabajador.

Dimensión 2 el compromiso normativo, esto se relaciona con el cumplimiento de las normas planteadas desde un inicio, donde la responsabilidad marca el buen trabajo que realiza el trabajador. En esta dimensión es bueno destacar que la relación contractual entre los integrantes de una organización y la entidad a la cual pertenece esta respaldada por el marco legal que genera el vínculo y que puede ser variado si no se cumple con las funciones encomendadas y se trasgrede algunos acuerdos cruciales para la consecución de los objetivos de la organización.

Dimensión 3 el compromiso de continuación, esto estuvo enfocado al aspecto económico no como objetivo central, sino como complemento que demuestre la satisfacción por el papel que desempeña el trabajador, donde el

sentido de pertenencia se toma como el cumplimiento eficiente de las tareas encomendadas y que con el tiempo genera un estado de satisfacción por pertenecer de manera continua e indefinida a la organización.

Estrada (2020) citado por Puma (2020) indico: “El compromiso organizacional se relaciona directamente con el sentido de pertenencia y la responsabilidad que posee cada persona con el lugar donde labora. Es trascendental tener trabajadores comprometidos y eficaces, en tanto que proporcionarían una alta eficacia y eficiencia organizacional”.

De esta investigación podemos destacar que el sentido de pertenencia genera un compromiso en el trabajador y que, por consiguiente, una identificación con los ideales de la organización, donde ello permitirá crear un alto grado de eficiencia en sus labores.

Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren y De Chermont, citados por May et al. (2020) manifestaron: “definen las actitudes laborales como evaluaciones de agrado o desagrado respecto al trabajo y señalan que su estudio representa una de las principales áreas de investigación en las ciencias organizacionales”.

Podríamos afirmar que la forma como se relacionó el trabajador con su entidad de trabajo depende en gran medida del aspecto afectivo, ello porque permitiría que las personas se sientan valoradas e identificadas con los objetivos institucionales y a la vez con su desarrollo personal y/o profesional.

Del mismo modo se tuvo el estudio realizado por Coronado et al. (2020) sobre los antecedentes del compromiso organizacional analizado en base a otras investigaciones y sus resultados obtenidos describían que las 3 dimensiones más influyentes y que han sido tomadas de Meyer y Allen sobre los compromisos y la relación con algunos indicadores que tienen que ver con la satisfacción de pertenecer a una organización, ser parte de su cultura organizativa, crear vínculos duraderos y que conlleven al empoderamiento y la mejora del servicio que realiza.

Así mismo, se analizó la propuesta sobre la elaboración de un marco filosófico del compromiso organizacional en base a propuestas desarrolladas y aplicadas.

Culminando esta parte nos referimos a la investigación realizada por (Bohnenberg, 2006) ,en la cual investiga sobre la influencia del marketing en el

compromiso organizacional de los trabajadores de una empresa , esta última desde el enfoque realizado por Allen y Meyer, propuesta que fue seleccionado de un conjunto de modelos multidimensional que presentamos a continuación:

GRAFICO 2:

Modelos multidimensionales

Autor	Año	Modelo
Angle y Perry	1981	Compromiso de valor Compromiso de permanencia
O'Reilly y Chatman	1986	Cumplimiento Identificación Internalización
Penley y Gould	1988	Moral Calculativo Alineativo
Meyer y Allen	1990,1997	Afectiva Continuación Normativa
Meyer y Schoorman	1992	Valor Continuación
Jaros et ál	1993	Afectiva Continuación Moral

Fuente: *María Cristina Bohnenberger* (2006, p.90)

Quienes además estudiaron la relación entre las dimensiones de afectividad, normativo e instrumental en tres grupos: el primero de confort y seguridad, el cual se obtuvieron correlaciones positivas; en el segundo grupo de competencia y crecimiento la instrumental fue negativa; y en el grupo de Status e independencia fue similar al resultado anterior, este estudio fue desarrollados a través de un cuestionario cuya confiabilidad con el Alpha de Cronbach en el componente afectivo fue de 0,7620, en el instrumental de 0,6008 y el normativo 0,7723.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue del tipo aplicada, la cual se sustenta en lo propuesto por Lozada (2014), quien manifiesta que existe una relación directa entre el conocimiento que puede generarse en la solución de alguna problemática, y que puede repercutir en la sociedad para generar un nuevo conocimiento o influir en la producción de un bien o servicio.

Así mismo, se analizó lo propuesto por Ñaupás citado por Esteban (2018), quien manifiesta que el objetivo de la investigación básica es resolver problemas de carácter productivo, lo cual significa que su finalidad radicaba en la mejora de las formas y/o procedimientos de los procesos, y que además buscaba establecer si la investigación es eficiente o ineficiente, aportando al estudio y mejora de la ciencia.

El diseño de la presente investigación fue no experimental, transversal descriptivo correlacional, para lo cual Hernández y Mendoza (2018) manifestaron que la finalidad fue el de establecer la relación entre conceptos, variables y/o categorías de una situación problemática particular. Donde además dichas correlaciones pueden ser positivas o negativas, las cuales pueden hacer un símil con los conceptos básicos de proporcionalidad directa o inversa de magnitudes matemáticas, lo cual permite afirmar que una variable puede tener un valor alto o bajo en relación con la otra variable en estudio. Además, se manifiesta que puede presentarse un valor explicativo, pero que puede darse de manera parcial en el proceso de análisis de los resultados, así también para utilizar este diseño se debe tener cuidado en seleccionar variables que permitan establecer alguna relación y en caso no se pueda se considera una correlación espuria, la cual no permite establecer conclusiones.

También fue realizado con un enfoque cuantitativo, lo cual se refuerza con lo realizado por diferentes investigadores como (Prasetyo, 2020), quien utilizó este enfoque al estudiar como el compromiso organizacional podía influir de manera positiva o negativa en el esfuerzo de un grupo de trabajadores islámicos y que terminaron finalmente en resolver el dilema luego de aplicarse algunos instrumentos de investigación, siendo positiva la influencia y estableciendo según mi parecer que no importa la procedencia del trabajador o su zona geográfica en el

planeta, sino por la naturaleza de los seres humanos se pueden obtener resultados que podrían generalizarse para estudios posteriores sobre estos temas.

El método es hipotético deductivo, donde tomamos lo definido por

Arispe et al. (2020) donde lo definió como aquel método que busca afirmar o negar la hipótesis planteada y que luego de ser contrastadas permitirán plantear soluciones.

Así mismo, otros investigadores consideraron a este tipo de investigación como tecnológica, donde podemos citar a Piscoya (1987), quien propone los siguientes tipos:

Primero, las referidas a la tecnología dirigidas a la mejora de los equipos, métodos, etc. que influyeron de manera directa en áreas como la ingeniería y/o medicina y otras más. Segundo, la social que se enfoca al manejo de las TICs, aspectos pedagógicos, jurídicos, administrativos, etc. Donde esto nos permite reconocer el sentido humanístico de las investigaciones. Tercero, las formales, que se enfocan en el manejo de los sistemas, la programación, las ciencias formales, etc.

3.2. Variables y operacionalización

Antes de indicar como se ha operacionalizado cada una de las variables, revisaremos lo investigado por Espinoza E. (2019) quien cito a diferentes autores que con sus aportes han enriquecido la construcción de una guía para realizar la operacionalización, tomando en cuenta las diferentes posibilidades de selección de las dimensiones, los indicadores, las escalas y otros elementos a trabajar, del mismo modo como el avance acelerado de la ciencia esta ayuda a despertar el interés por la investigación desde todo ámbito del conocimiento humano.

Motivación intrínseca

Definición conceptual, según Orbegoso (2016, p.18), definió: “motivación intrínseca debe entenderse como aquella intensidad y persistencia que expresa una persona al realizar ciertas tareas sin necesidad de verse presionada o influida por agentes o factores externos, como presión, recompensas y otros”.

Definición operacional, donde la variable en estudio se midió mediante las dimensiones Expectativa, valor y Afectividad según Fernández (2020 p.2 a 8) y para ello la primera dimensión se medirá con los indicadores de satisfacción con autorrealización, necesidades; la segunda dimensión con los indicadores, la

valoración del trabajo, satisfacción de su trabajo y calidad de desempeño y la tercera dimensión con los indicadores estado de ánimo, sentimientos y actitudes. Cuya medición fue con la escala de Likert: 1 nunca, 2 casi nunca, 3 algunas veces, 4 casi siempre y 5 siempre.

Compromiso organizacional

Definición conceptual, según McNeil (1985) citado por Alba (2013) indico: “se denomina contrato psicológico el que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional”.

De lo expuesto podemos reconocer que la relación que se estableció de una persona con una organización puede ser del tipo monetario por un servicio prestado o de identificación con los ideales y cultura de su institución.

Definición operacional, la cual se trabajó con las dimensiones de continuidad, afectivo y normativo según Meyer y Allen (1991), cuyos indicadores de la primera dimensión será la identidad, sentimiento de pertenencia y emociones; en la segunda dimensión los indicadores serán beneficios laborales, lealtad, obligación moral y reciprocidad, en la tercera dimensión se propondrá como indicadores la necesidad de continuar, inseguridad y beneficios. La cual se midió con los mismos parámetros de la escala de Likert utilizada en la primera variable.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: Trabajamos con los 40 docentes como población censal, donde ambas instituciones se encontraban ubicadas dentro del ámbito urbano, donde además se trabajó con 25 mujeres y 15 varones de los cuales el 10% cuentan con estudios de maestría concluida y solo el 10% de esta cantidad ha logrado obtener el grado de maestro, los demás son licenciados y bachilleres en educación.

Muestra: No se utilizó una muestra porque se trabajó con el total de la población censal.

Muestreo: No probabilístico debido a la naturaleza o característica de la investigación.

Unidad de análisis: Los docentes de ambas instituciones educativas del Rímac.

Tabla 1

Composición de la población

Docentes	I.E. N°1		I.E. N°2		Total
	V	M	V	M	
Secundaria	10	16	5	9	40
Total	10	16	5	9	40

Además contamos con lo propuesto por Chaudhuri y Lepkowski (2018) citados por Hernandez (2018) quienes manifestaron: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”, de lo cual poder inferir que puede estar formado por personas, animales u objetos diversos, cuyas características sean similares y que permitan ser motivo de estudios y generalizaciones en la investigación y que además se resumen en el cumplimiento de ciertos parámetros necesarios para obtener resultados confiables.

Según Rustom (2012 p.11) citado por Carhuancho et al. (2019) quien definió a la población como: “el conjunto de individuos objeto de nuestro interés o estudio”, lo cual permite direccionar quienes podrían colaborar con nuestra investigación, lo cual su vez reduciría el margen de error de nuestros resultados.

También podemos comentar lo que expusieron Gómez et al. (2016) “La población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados”., donde se puede resaltar que la población debe estar seleccionada dentro de unos parámetros que limiten el número adecuado de integrantes, los cuales además deben permitir resultados confiables y veraces, que ayuden en el análisis y contribuyan en la determinación de una muestra representativa sujeta al estudio.

También se tuvo el aporte hecho por Chaudhuri (2018) citado por (Arispe et al, 2020) que definieron a la población: “como el conjunto de casos que tienen una serie de especificaciones en común y se encuentran en un espacio determinado. En muchos casos, no es posible analizar toda la población por cuestiones de tiempo y recursos humanos. Es por ello que debe trabajarse con una parte de la Muestra”.

Lo cual nos permitió afirmar que la población debe cumplir con algunos requisitos básicos como el poseer características comunes que brinden a la investigación una confiabilidad en los posibles resultados que se obtengan, donde además se manifiesta que dependiendo del tipo de estudio que se puede tomar una parte como muestra o la totalidad de la población si es limitado en cantidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó la encuesta con su instrumento el cuestionario el cual consta de 41 preguntas cerradas, utilizándose la escala de Likert para la medición de los resultados, además podemos mencionar que dicho instrumento aplicado conto la validación de los tres expertos. Además, para la selección se ha tomado algunas investigaciones que avalan su idoneidad en una investigación y que se muestra a continuación:

Según López (2015) considero que la encuesta es una técnica que se utiliza en gran proporción en la sociología, la cual cumple con las exigencias de la investigación científica, la cual además se pueden ampliar al ámbito cotidiano y en particular a la investigación aplicada. También consideran cuatro aspectos para la caracterización de este instrumento de recolección de datos: primero como técnica, ya que se basa en el estudio de una problemática y que dependiendo del tamaño de la muestra puede aplicarse mediante una entrevista inclusive: segundo como método ya que considera técnicas variadas y que cumplen con las diferentes etapas de la investigación desde el recojo de la información, su análisis y resultados finales que se obtienen; tercero como técnica dialógica, donde la conversación se maneja para tener una amplitud de respuesta en una investigación por el manejo verbal de las preguntas y cuarto por el tipo de información producida ya que ello permite realizar generalizaciones gracias a su validez y objetividad.

Así mismo, se puede comentar lo que propuso Hernández (2018), lo cual nos permitió concluir que el cuestionario a elaborar constará con preguntas cerradas y cuya administración al docente se hará en diferentes formas, en algunos casos será presencial a través del cuestionario impreso y en otros casos se aplicará a través de los formularios de Google, lo cual dependió en gran medida de la disponibilidad de tiempo y que principalmente busquen obtener mediciones confiables ,objetivos y que sean validados inicialmente a través de un juicio de expertos.

Así también se tiene lo trabajado por López et al. (2019) en el diseño de un instrumento que permita la medición de la motivación y el compromiso organizacional, en ese sentido se destaca la importancia de saber cómo se puede medir la relación entre dichas variables e identificar qué aspectos influyen para poder fortalecerlo y que sea asimilado por todos los integrantes de una organización cualquiera, es así como se plantearon un diseño de instrumentos que operacionalizo las dimensiones del compromiso como son el afectivo, continuidad y normativo, de la motivación e higiene ,el cual luego de aplicarse a una muestra piloto de 30 integrantes demostró un alto nivel de confiabilidad y por lo tanto permitió seguir con el estudio inicial de la investigación.

Validez del instrumento: El instrumento ha sido validado por tres expertos y por consiguiente se tuvo la confiabilidad, para ello se utilizó el software SPSS en su versión 27 obteniéndose el Alpha de Crombach para la motivación intrínseca de ,910 y el compromiso organizacional de ,768 lo cual garantizo la aplicación de nuestro instrumento de recolección de datos.

Tabla 2

Motivación Intrínseca

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,910	25

Tabla 3

Compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,768	16

Tabla 4*Validación por juicio de expertos*

Nº	Expertos	Motivación Intrínseca	Compromiso organizacional
1	Mg. María Del Pilar Serrano Fuentes	Aplicable	Aplicable
2	Mg. Enrique Miguel Pardo Esquerre	Aplicable	Aplicable
3	Mg. Zanelly Fernández Tello	Aplicable	Aplicable

De la información obtenida podemos indicar que el instrumento aplicado es altamente confiable

Por último, se presenta en el anexo N°7 las fichas técnicas de ambas variables trabajadas en nuestro trabajo.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación del respectivo instrumento de recolección de datos se coordinó con los directivos de dos instituciones educativas para poder aplicarse la encuesta en las horas colegiadas, recesos, horas libres que dispongan los docentes y además a través de medios virtuales como el formulario de Google, luego de ello se organizó la información en un Excel para levantar la data en el software estadístico seleccionado y poder obtener los resultados que nos permitan plantear la conclusiones, luego de la discusión respectiva con lo planteado por otros investigadores respecto a variables similares y al contexto del problema.

3.6. Método de análisis de datos

Se procesó la información a través de software estadístico SPSS-27, que hoy en día se ha convertido en un estadígrafo de uso masivo en las diferentes investigaciones , y en ese sentido compartimos lo trabajado por Herreras (2016) quien hace una síntesis de cómo se fue posicionando el uso de este software en los diferentes campos de la investigación ,principalmente en las de carácter cuantitativa, también presento la descripción y estructura, uso y funciones a trabajar y como se alimenta con la data previamente organizada según la muestra seleccionada ,y como se puede obtener la media , la correlación, lineal, la covarianza, etc. y que en nuestro caso nos ha permitido hallar los coeficientes requeridos para el análisis estadístico descriptivo e inferencial, información recibida

en tablas y gráficos, que entre muchos indicadores garantizaban la idoneidad de los instrumentos de recolección de datos a través de la prueba de la confiabilidad.

En el análisis de la información se obtuvieron algunos coeficientes que brindan información relevante sobre la correlación de variables en estudio y en ese sentido compartiremos lo comentado por (Santabárbara, 2019), quien indica que el coeficiente de Pearson es una cantidad adimensional que se obtiene dividiendo la covarianza entre el producto de las varianzas de las variables de investigación.

$$|r| = \frac{S_{xy}}{S_x \cdot S_y} ; \text{ donde los valores de } r \text{ varían en el intervalo } [-1;1]$$

Dónde: $r = 1$, esto significa que la relación es lineal entre las variables.

$r = 0$; donde no hay relación entre las variables

$r > 0$; hay una relación lineal positiva

Otro coeficiente que fue muy utilizado en el estudio de las correlaciones fue el coeficiente de Spearman, la cual se utilizó en situaciones donde no existía relación lineal entre las variables (r o rho), el cual se da cuando el coeficiente de Pearson no es aplicable.

También se tiene lo planteado por (Hernández et al, 2018), quienes han evaluado como la correlación se presenta de manera lineal en algunas variables de estudio en campos como la ingeniería, la psicología, la medicina, etc. donde se presenta la correlación nula, débil, moderada o fuerte. Pero en este estudio se pone de manifiesto que una cosa es hablar de correlación y otra de causalidad, es ahí donde se confunden las aplicaciones y los resultados son interpretados erróneamente, lo cual no puede suceder en una investigación que cumple con el rigor científico.

Así mismo, Rendón et al. (2016) reforzó algunos conceptos básicos de la estadística, lo cual ayudo a comprender los resultados de las gráficas obtenidas, las variables si son cuantitativas o cualitativas, las medidas de tendencia central, de dispersión, diagramas estadísticos como de barras comparativos e histogramas, graficas de dos variables inclusive una cuantitativa y otra cualitativa, nubes de puntos donde se pudo apreciar la correlación entre dos variables de estudio, lo que al final nos ha permitido obtener conclusiones que ayudan en la comprensión de

los resultados y permiten establecer las recomendaciones finales en la investigación.

Por último podemos indicar que hoy en día el manejo de la información estadística a través de software educativos y que se han convertido en el complemento ideal de cualquier investigador, solo requiere de un conocimiento básico sobre su uso y manejo de la información, desde el recojo a través del instrumento de recolección de datos hasta la presentación en tabla o gráfico de la información final a analizar, es por este motivo que es necesario indicar que cada versión del SPSS va mejorando y ampliando su uso como lo indico por ejemplo (Darren, 2019), quien hizo un recuento de la presentación en colores de toda la información, presento un análisis estadístico básico y también tocó otros avanzados como por ejemplo el análisis factorial, el escalamiento multidimensional, análisis de conglomerados, etc. Así mismo, presento alternativas para trabajar problemas con datos faltantes y para ello hizo uso de las ecuaciones de regresión, respetando la presentación estadística a través del estilo APA, todo ello respaldado por el estudio hecho de manera minuciosa por el profesor Darren, experimentado en la enseñanza de la metodología de la investigación estadística de la universidad de Burman.

3.7. Aspectos éticos

En presente trabajo de investigación cumplió con todos los lineamientos éticos necesarios como la autorización del director, cumplir con la política del anti plagio y para ello se manejó las citas respectivas de los autores que contribuyeron en la investigación, todo dentro de las normas APA en su versión 7ma, así mismo nos comprometimos a financiar responsablemente el costo del trabajo desde el inicio hasta el final, manteniendo la distancia respectiva con los integrantes del comité revisor y de sustentación, así también me comprometí a respetar los procesos y resultados de la investigación.

Así mismo comentamos sobre el trabajo presentado por Espinoza C. (2020) sobre la ética y el papel que desempeña en una investigación, donde se analizó la ética como parte de la práctica moral con la finalidad de evitar cualquier posibilidad de plagio o que las fuentes no sean confiables para un investigador, brindando toda la garantía y objetividad, la cual pudo ser tomada en cuenta para futuras investigaciones científicas.

IV. RESULTADOS

Estadística Descriptiva

Tabla 5

Prueba cruzada Motivación intrínseca VD Compromiso organizacional

			VD Compromiso organizacional (Agrupada)			
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	Total
VI Motivación intrínseca (Agrupada)	Malo	Recuento	11	4	0	15
		% del total	27,5%	10,0%	0,0%	37,5%
	Regular	Recuento	4	7	2	13
		% del total	10,0%	17,5%	5,0%	32,5%
	Bueno	Recuento	0	3	9	12
		% del total	0,0%	7,5%	22,5%	30,0%
Total	Recuento	15	14	11	40	
	% del total	37,5%	35,0%	27,5%	100,0%	

De la tabla se observó que los docentes valoraron como mala la motivación intrínseca en un 27,5% al mismo tiempo consideraron que el compromiso organizacional era inadecuado. El 17,5% valoraron como regular la motivación intrínseca considerándolo adecuado el compromiso organizacional. El 22,5% valoraron como buena la motivación intrínseca y muy adecuado el compromiso organizacional.

Considerando esta interpretación se observó que el nivel que predominó es el que considera que la motivación intrínseca es mala y por consiguiente el compromiso organizacional como inadecuado.

Tabla 6*Prueba cruzada Expectativa VD Compromiso organizacional*

			VD Compromiso organizacional (Agrupada)			
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	Total
D1VI Expectativa (Agrupada)	Malo	Recuento	12	4	0	16
		% del total	30,0%	10,0%	0,0%	40,0%
	Regular	Recuento	3	7	6	16
		% del total	7,5%	17,5%	15,0%	40,0%
	Bueno	Recuento	0	3	5	8
		% del total	0,0%	7,5%	12,5%	20,0%
Total	Recuento		15	14	11	40
	% del total		37,5%	35,0%	27,5%	100,0%

De la tabla se observa que los docentes valoraron como mala la expectativa en un 30% al mismo tiempo consideraron que el compromiso organizacional es inadecuado. El 17,5% valoraron como regular la expectativa considerándolo adecuado el compromiso organizacional. El 12,5% valoraron como buena la expectativa y muy adecuado el compromiso organizacional.

Considerando esta interpretación se observó que el nivel que predominó es el que considera a la expectativa como mala y por consiguiente el compromiso organizacional como inadecuado.

Tabla 7*Prueba cruzada Valor VD Compromiso organizacional*

			VD Compromiso organizacional (Agrupada)			
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	Total
D2VI Valor (Agrupada)	Malo	Recuento	10	4	0	14
		% del total	25,0%	10,0%	0,0%	35,0%
	Regular	Recuento	4	7	3	14
		% del total	10,0%	17,5%	7,5%	35,0%
	Bueno	Recuento	1	3	8	12
		% del total	2,5%	7,5%	20,0%	30,0%
Total	Recuento		15	14	11	40
	% del total		37,5%	35,0%	27,5%	100,0%

De la tabla se observó que los docentes valoraron como malo el valor en un 25% al mismo tiempo consideraron que el compromiso organizacional era inadecuado. El 17,5% valoraron como regular el valor considerándolo adecuado el compromiso organizacional. El 20% consideraron bueno el valor y muy adecuado el compromiso organizacional.

Considerando esta interpretación se observó que el nivel que predominó es el que considero que el valor es malo y por consiguiente el compromiso organizacional como inadecuado.

Tabla 8*Prueba cruzada Afectividad VD Compromiso organizacional*

			VD Compromiso organizacional (Agrupada)			
			Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado	Total
D3VI Afectividad (Agrupada)	Malo	Recuento	11	4	1	16
		% del total	27,5%	10,0%	2,5%	40,0%
	Regular	Recuento	4	6	4	14
		% del total	10,0%	15,0%	10,0%	35,0%
	Bueno	Recuento	0	4	6	10
		% del total	0,0%	10,0%	15,0%	25,0%
Total		Recuento	15	14	11	40
		% del total	37,5%	35,0%	27,5%	100,0%

De la tabla se observó que los docentes valoraron como mala la afectividad en un 27,5% al mismo tiempo consideraron que el compromiso organizacional es inadecuado. El 15% valoraron como regular la afectividad considerándolo adecuado el compromiso organizacional. El 15% valoraron como buena la afectividad y muy adecuado el compromiso organizacional.

Considerando esta interpretación se observó que el nivel que predominó es el que considero que la afectividad como mala y por consiguiente el compromiso organizacional como inadecuado.

Estadística inferencial

Tabla 9

Prueba de la normalidad motivación intrínseca y compromiso organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
VI Motivación intrínseca	,908	40	,003
VD Compromiso organizacional	,913	40	,005

Fuente. SPSS 27

Se eligió Shapiro-Wilk porque la muestra es 40 lo cual es <50 y de acuerdo a los resultados de porcentaje de significancia se elige Spearman, ya que los valores responden a la relación menor que 0,05.

Por consiguiente, el objetivo general se cumplió.

Decisión estadística

Según Hernández (2018), para realizar la prueba de hipótesis se trabajó con la hipótesis nula la cual estuvo representada por H_0 , la cual debió analizarse en base a los resultados de p-valor para ser aceptada o rechazada y la otra hipótesis denominada alterna representada por H_1 que es contraria a la anterior hipótesis, donde el valor de significancia estuvo comprendida entre valores mayores o menores del 5%(0.05) ,esto significa que el nivel de confianza es muy alto, quedando ello supeditado a que este el resultado en tres posibles zonas: la de aceptación, crítica o de rechazo, los cuales son conocidos como intervalos de confianza y que se resume de la siguiente manera:

Criterio de decisión:

Si $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Si $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Prueba de hipótesis

Hipótesis general:

H₀: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022

H₁: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022

Criterio de decisión:

Si $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Si $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Tabla 10

Prueba de Correlación Motivación intrínseca y Compromiso organizacional

			Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	VI Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	VD Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente. SPSS 27

En la tabla se observó el p valor es 0,000 para ambas variables siendo menor a 0,05 (nivel de significancia), considerando la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Del análisis realizado se observó que $r=0,774$ lo que indico que hay una correlación positiva alta.

Tabla 11

Prueba de la normalidad expectativa y compromiso organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1VI Expectativa	,935	40	,024
VD Compromiso organizacional	,913	40	,005

Fuente. SPSS 27

Se eligió Shapiro-Wilk porque la muestra es 40 lo cual es <50 y de acuerdo a los resultados de porcentaje de significancia se eligió Spearman, ya que los valores responden a la relación menor que 0,05.

Por consiguiente, el objetivo específico 1 se cumplió.

Decisión estadística

El valor de significancia estuvo comprendido entre valores mayores o menores del 5%(0.05), esto significa que el nivel de confianza es muy alto, quedando ello supeditado a que este el resultado en tres posibles zonas: la de aceptación, crítica o de rechazo, los cuales son conocidos como intervalos de confianza.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación significativa entre la expectativa y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022

H₁: Existe una relación significativa entre la expectativa y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022

Criterio de decisión:

Si $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Si $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Tabla 12

Prueba de Correlación dimensión expectativa y Compromiso organizacional

			D1VI	VD
			Expectativa	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	D1VI Expectativa	Coeficiente de correlación	1,000	,650**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	VD Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,650**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente. SPSS 27

En la tabla se observó el p valor es 0,000 para ambas variables siendo menor a 0,05 (nivel de significancia), considerando la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Del análisis realizado se observó que $r=0,650$ lo que indica que hay una correlación positiva alta.

Tabla 13

Prueba de la normalidad valor y compromiso organizacional

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
D2VI Valor	,939	40	,032
VD Compromiso organizacional	,913	40	,005

Fuente. SPSS 27

Se eligió Shapiro-Wilk porque la muestra es 40 lo cual es <50 y de acuerdo a los resultados de porcentaje de significancia se eligió Spearman, ya que los valores responden a la relación menor que 0.05.

Por consiguiente, el objetivo específico 2 se cumplió.

Decisión estadística

El valor de significancia estuvo comprendido entre valores mayores o menores del 5%(0.05) ,esto significa que el nivel de confianza es muy alto, quedando ello supeditado a que este el resultado en tres posibles zonas: la de aceptación, crítica o de rechazo, los cuales son conocidos como intervalos de confianza.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación significativa entre el valor y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022,

H₁: Existe una relación significativa entre el valor y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022,

Criterio de decisión:

Si $p > 0.05$, se acepta la H₀ y se rechaza la H₁

Si $p < 0.05$, se rechaza la H₀ y se acepta la H₁

Tabla 14

Prueba de Correlación dimensión valor y Compromiso organizacional

			D2VI Valor	VD Compromiso organizacional
Rho de Spearman	D2VI Valor	Coeficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	VD Compromiso organizacional	Coeficiente de correlación	,727**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente. SPSS 27

En la tabla se observó el p valor es 0,000 para ambas variables siendo menor a 0,05 (nivel de significancia), considerando la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Del análisis realizado se observó que $r=0,727$ lo que indico que hay una correlación positiva alta.

Tabla 15

Prueba de la normalidad afectividad y compromiso organizacional

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D3VI Afectividad	,966	40	,259
VD Compromiso organizacional	,913	40	,005

Fuente. SPSS 27

Se eligió Shapiro-Wilk porque la muestra es 40 lo cual es <50 y de acuerdo a los resultados de porcentaje de significancia se eligió Spearman, ya que los valores responden a la relación mayor y menor que 0.05.

Por consiguiente, el objetivo específico 3 se cumple.

Decisión estadística

El valor de significancia estuvo comprendido entre valores mayores o menores del 5%(0.05), esto significa que el nivel de confianza es muy alto, quedando ello supeditado a que este el resultado en tres posibles zonas: la de aceptación, crítica o de rechazo, los cuales son conocidos como intervalos de confianza.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación significativa entre la afectividad y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022.

H₁: Existe una relación significativa entre la afectividad y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022.

Criterio de decisión:

Si $p > 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Si $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Tabla 16

Prueba de Correlación dimensión afectividad y Compromiso organizacional

			D3VI Afectividad (Agrupada)	VD Compromiso organizacional (Agrupada)
Rho de Spearman	D3VI Afectividad (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1,000	,610**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	VD Compromiso organizacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	,610**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

Fuente. SPSS 27

En la tabla se observó el p valor es 0,000 para ambas variables siendo menor a 0,05 (nivel de significancia), considerando la regla de decisión se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. Del análisis realizado se observó que $r=0,610$ lo que indico que hay una correlación positiva alta.

V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados obtenidos por Arribas y otros autores que consideraron a la motivación como parte de la inteligencia emocional que desarrollaban los deportistas y que al ser evaluado por el indicador de Wilks Lambda con un 0,96 y que Spearman para nuestro estudio nos resultó 0,774, entonces podemos comentar que esta diferencia si no es muy significativa, si nos puede estar indicando que la motivación influye en cada persona de una u otra manera, pero en aquellos que están sometidos a la exigencia sea deportiva o educativa siente que es necesario alimentarlo para enfrentar los retos y adversidades de una manera adecuada y se presenta de manera temporal, mientras que en los docentes requiere de un trabajo sostenido para realimentarlo.

Así también fue bueno mencionar que la muestra trabajada por Arribas fue de 386, entre varones y mujeres en las competencias de piragüismo o canotaje.

En el estudio hecho por Sedar, la cual trabajo con un análisis cuantitativo y cualitativo que analizo el proceso de crianza de un grupo de niños enfocado desde la motivación intrínseca y como era internacionalizado por los padres , los cuales fueron agrupados por edades y que dieron como resultado una correlación negativa en la categoría CO de $r=-.377$, $p=.014$, $n=42$ y de $r=.391$, $p=.010$, $n=42$ entre la categoría AC y CO la cual fue baja y es divergente debido por ejemplo a la percepción que realizaron los padres la cual es indirecta ,ya que respondía a su apreciación personal respecto a cómo influía la motivación en sus hijos ,más por el contrario en el caso de los docentes era directa la apreciación porque respondían a los sentimientos y expectativas propias dentro la función de trabajo con sus estudiantes y/o docentes de otras áreas o niveles educativos con que cuenta el colegio. Un factor a considerar es el rango de edad que fue de 25 a 65 años de edad, así también otra diferencia significativa fueron las preguntas abiertas que se plantearon sobre la internalización de los valores lo cual permitió recoger información variada, mientras que mi investigación fue con preguntas cerradas y que al estar restringida en sus alternativas nos permitió centrarnos en un rango de posibilidades más limitado pero a mi parecer analizaba la problemática de una manera más directa y objetiva.

Así también, evaluando los resultados obtenidos por Espejo y otros autores que analizo como la motivación tanto intrínseca y extrínseca influían en un grupo de 102 docentes universitarios, el cual tuvo un valor de significancia de $p \leq 0.05$ que utilizo dos grupos entre varones y mujeres es cual es convergente con nuestra investigación realizada esto debido a que la motivación como componente personal está presente en todas las personas, solo que su intensidad y demostración depende de la personalidad e interés que cada uno tenga desde la perspectiva psicológica, biológica o de crecimiento personal y/o profesional que requiera, así mismo las medidas de posición lo confirman en el caso de los docentes universitarios y por el papel de proyección social que cumplen.

Por último, la similitud en la función que desempeñaron los docentes de ambas investigaciones influyeron en los resultados comunes sobre la motivación, ello sin dejar de lado de que forman parte de dos niveles educativos que atienden a una población educativa diferente en edades y etapas que vive el ser humano.

Además, se evidenció en la investigación hecha por Chóez y Vélez a los trabajadores de una empresa de conducción sobre la relación que se daba entre la motivación laboral y el compromiso organización, la cual concluyo que existía una relación significativa alta, donde además se trabajó con la muestra compuesta por 17 trabajadores los cuales concluyeron que un 47% se sentían identificados y su pertenencia lo corroboraba, un 24% a veces, donde se puede resaltar que la identidad alcanzo un 71%.,lo cual también al estar asociada con algunos beneficios permitía acentuar esta relación. Y por otra parte en nuestra investigación los docentes percibían en un 40% que la relación entre las dos variables la cual es menor debido a la falta de influencia de otros factores que se pueden dar a nivel empresarial y /o privado.

A continuación, analizamos los resultados obtenidos por Hernández y otros investigadores, los cuales trabajaron con una muestra integrada por el personal directivos, mandos medios y personal operativo de algunas instituciones de educación superior de México, la cual concluyó que existía una percepción baja en cuanto a la motivación con una media de 3.422 y la identidad su media era la más alta de 4.177, donde además se obtuvieron resultados similares con el compromiso organizacional, satisfacción laboral ,liderazgo, etc., en los diferentes y que me permitió establecer una divergencia con el valor hallado de una media que estaba

en un rango alto de 99.95 en la motivación intrínseca y un 65.85 del compromiso organizacional, mucho de ello se puede deber a las diferentes contextos socio económicos de ambos países pero unidos por el trabajo que desempeñan en el ámbito educativo.

Ahora tomando los resultados obtenidos por Rivas que evaluó la relación entre la motivación intrínseca y la gestión pública de directores de la UGEL 06 de lima metropolitana se encontró que el 5 % tenía un nivel alto de motivación y un 95% un nivel superior, pero también se determinó que ambas variables no guardaban relación significativa con $r=.178$ que lo sitúa en un nivel bajo, mientras en la presente investigación el nivel de correlación fue alto pero la percepción debido a los resultados de la prueba de contingencia fue bajo ,lo que puede significar en un primer momento que los directores y docentes tomados en cuenta en ambas investigaciones son conscientes de la importancia de la motivación pero no se perciben en su trabajo cotidiano la influencia que tiene en el compromiso organizacional que le correspondería por su labor de docente y de servidor público.

Ahora trataremos lo investigado por Puma sobre la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, la cual concluyo que el coeficiente de Spearman era de .759, el cual era alto, con un nivel bajo de significancia de $p=0,000$, lo que le permitió concluir que el compromiso dependía del nivel de motivación de los trabajadores; la cual es muy similar a lo obtenido en nuestra investigación, esto puede deberse en parte a las edades que presentaron los encuestados.

Además, podemos tomar en cuenta que, al considerarse como variable independiente a la motivación laboral, esta puede haber sido influenciada por otros tipos de motivación como la extrínseca, la cual por ejemplo puede haberse dado a través de algunos incentivos económicos por productividad.

A continuación, presento lo analizado por Castagnola y otros investigadores sobre las mismas variables de estudio que mi investigación, obteniendo un $\rho=0.806$ y un $p=0.01$, lo que le permitió concluir que la relación era alta, la cual converge con nuestro trabajo por haberse trabado con una muestra similar a la nuestra y que están comprendidas dentro de la jurisdicción de la DRELM con una muestra de 192 docentes y cuyo instrumento consta de 58 preguntas cerradas y cuya escala de medición fue la de Likert, donde además se concluye de que es

necesario realizar acciones de mejora en la motivación docente de esta jurisdicción y de esa manera influir positivamente en la mejora del compromiso organizacional.

Asimismo, se tiene lo trabajado por Soria sobre el compromiso organizacional y la motivación laboral, donde el grado de correlación fue de .279 valor que está comprendido en el rango de positiva moderada, pero que difiere con el .774 obtenido en mi investigación y que permitió aceptar como válida la hipótesis alterna. El factor que considero puede haber cambiado los resultados con respecto a que he presentado puede ser el orden de las variables, las cuales están invertidas en esta investigación, donde la muestra trabajada era de 103 docentes de tres I.E. de la jurisdicción de San Juan de Lurigancho con docentes que tienen similares características de trabajo y están regidas por las mismas normas educativas, así como los rangos de edad fueron muy similares.

Por último, al revisar los resultados de la investigación realizada por Riofrio 2019 se estableció que había una correlación muy alta con un Rho de Spearman de .690 y un nivel de significancia de 0.000, la cual converge con los resultados obtenidos, aun tendiendo un cuestionario que trabajo otras dimensiones de la motivación que fueron la necesidad de autonomía, de competencia, afiliación y por su parte el aprendizaje organizacional elaborada en base a la adquisición, distribución, interpretación y memoria organizacional, cuestionario que está relacionado con las dimensiones propuesta en mi investigación y que en síntesis midió el nivel de correlación entre dichas variables.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se demostró que existe una correlación positiva alta entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional, percepción reconocida por los docentes pero que aún falta aterrizarla en su labor pedagógica y administrativa por lo hallado en la prueba de contingencia, ya que ello permitiría lograr un desempeño docente destacado y que por ende contribuiría en la mejora de la calidad del servicio que brinda la I.E. a la comunidad.

Segunda:

Se demostró que existe una correlación positiva alta entre la expectativa y el compromiso organizacional, esto en parte se debe a la perspectiva de crecimiento profesional que tienen cada docente y que en algunos casos se ven reforzados por su participación en cursos programados en Perú Educa, diplomados, maestrías, segunda especialidad, etc. Las cuales han tenido un impulso con el uso de nuevas herramientas digitales, producto de la Pandemia.

Pero según los resultados de la prueba de contingencia los docentes percibieron la expectativa como mala y al compromiso organizacional como inadecuado.

Tercera:

Se demostró que existe correlación positiva alta entre el valor y el compromiso organizacional, esto debido a la valoración subjetiva que cada docente le da al desarrollo de su práctica en el aula, a la comunidad educativa y su desempeño en las diferentes actividades extracurriculares que se presentan, muchas de cuales se da a nivel jurisdiccional de la Red N°1 o UGEL 02, donde el docente se convierte en el representante de la identidad y cultura de trabajo que desarrolla en la escuela.

Pero según los resultados de la prueba de contingencia los docentes percibieron el valor como malo y al compromiso organizacional como inadecuado.

Cuarta:

Se demostró que existe correlación positiva alta entre la afectividad y el compromiso organizacional, eso se debe en parte a que el docente requiere sentirse contento y satisfecho con la función que desempeña y que es

fundamental para el éxito no solo de la gestión del colegio, sino principalmente por la trascendencia que ello implica al ser formador de las futuras generaciones y construir de manera significativa con la formación integral de los estudiantes, sabiendo que ello generaría una mejor expectativa de desarrollo para el estudiante y su familia.

Pero según los resultados de la prueba de contingencia los docentes percibieron la afectividad como mala y al compromiso organizacional como inadecuado.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Mejorar la motivación intrínseca a través de la realización de talleres bimensuales de motivación personal dirigido a todos los docentes, haciendo uso del coaching personal y/o grupal, el cual estaría sujeto a una evaluación constante para reforzar aquellos vacíos interiores que necesita el docente llenar para que cumpla de manera eficiente su labor en el aula, y que finalmente se vea reflejada en la mejora de su compromiso organizacional con la institución educativa.

Segunda:

Reforzar la expectativa del docente a través de su mejora pedagógica , para ello se promoverá la realización de concursos sobre buenas prácticas en el aula, la cual además contara con la participación de las diferentes áreas, brindándole de esa manera al docente mayor seguridad y autonomía, así como despertar el interés por la investigación y que haga uso de las diferentes herramientas digitales a las cuales se ha tenido acceso en estos dos últimos años debido a la Pandemia y a efectos de la globalización, ayudando de esa manera a reforzar su compromiso organizacional con el colegio.

Tercera:

Mejorar la percepción del valor del trabajo que realiza el docente en la I.E. ,para ello se promoverá en coordinación con los directivos el otorgamiento de una RD de reconocimiento al trabajo desarrollo por cada trimestre del año lectivo, así como la realización de un taller informativo sobre la evaluación de ascenso de los docentes de acuerdo a la CPM, ello con la finalidad de brindarle un valor adicional a su desarrollo personal y/o profesional, lo cual ayudara a la mejora del servicio educativo y por ende en su compromiso organizacional.

Cuarta:

Reforzar la afectividad a través de la realización de talleres bimensuales sobre habilidades blandas e inteligencia emocional, para ello coordinaremos con la psicóloga de la I.E. y el área de AGEBRÉ de la UGEL ; así también se propondrá la realización de jornadas de recreación como paseos campestres y/o celebración de cumpleaños de manera al final del año escolar, cumpliendo estrictamente con todos los protocolos de bioseguridad para evitar el contagio de la COVID -19,lo cual

se reflejara en un mayor compromiso organizacional de los docentes con su comunidad.

REFERENCIAS

- Aguilar et al. (2016). Un modelo estructural de motivación intrínseca. *Sciencedirect*, 1. doi:<https://doi.org/10.1016/j.aiprr.2016.11.007>
- Arispe et al. (2020). La Investigación Científica. Guayaquil: Departamento de Investigación y Postgrados Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Arribas et al. (2017). The relationship between emotional intelligence, self-determined motivation and performance in canoeists. *Journal of Human Sport and Exercise*, 12(3), 630-639, 630. doi:<https://doi.org/10.14198/jhse.2017.123.07>
- Blanca, C. y. (2010). Cross border industries in Mexico. *Contaduría y administración*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0186-10422010000200005&lang=es
- Blanco, M. (2012). El aprendizaje autorregulado y sus relaciones con la autoeficacia y la motivación intrínseca. Repositorio Digital Sistema de bibliotecas Universidad Bío-Bío. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/2036>
- Bohnenberg, M. (2006). la actuación conjunta entre recursos humanos y marketing en busca del compromiso organizacional. Universitat de les Illes Balears. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/9421>
- Carhuancho et ál. (2019). Metodología para la Investigación Holística. Guayaquil: Departamento de investigación y posgrados Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%20para%20la%20investigaci%20holistica.pdf>
- Castagnola et al. (2020). Los docentes y su compromiso. Guayaquil: Grupo Compás. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/519/1/listo.pdf>

- Castro, F. (2018). Abraham Maslow, las necesidades humanas y su relación con los cuidadores profesionales. *Cultura de los cuidados*. doi:<https://doi.org/10.14198/cuid.2018.52.09>
- Chóez et al. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment. *Polo del Conocimiento*, 89. doi:DOI: 10.23857/pc.v6i4.2540
- Congreso. (01 de Diciembre de 1995). Ley de los centros educativos privados. Ley N° 26549. Lima, Lima, Perú. Obtenido de http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_26549.php
- Coronado et al. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia tecnologica*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>
- Cuadrado et al. (2021). Exploring the Protective Role of Intrinsic Job. *Journal of Work and Organizational Psychology*. Obtenido de <file:///G:/INVESTIGACI%C3%93N%20III/SEMANA%2012/REFERENCIAS%20UCV-2022/tipos%20de%20motivacion%202021%20Esther%20cuadrado.pdf>
- Darren, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step*. New York. doi:<https://doi.org/10.4324/9780429056765>
- Esdhat. (2020). 2020. Modelo integrado de crianza orientado desde la motivación intrínseca. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10201/101394>
- Espejo et al. (2021). What Are University Professors' Motivations? A Realistic Approach to Self-Perception of a Group of Spanish University Professors Belonging to the G-9 Group of Universities. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2021, 18, 7976. doi:<https://doi.org/10.3390/ijerph18157976>
- Espinoza, C. (02 de Agosto de 2020). Ethics in educational research. *Revista Universidad y Sociedad*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s2218-36202020000400333
- Espinoza, E. (2019). Las Variables y su operacionalización en la Investigación educativa. *Revista Conrado*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000500039

- Félix, et al. (2018). Compromiso Organizacional en Trabajadores de Pequeñas y Medianas empresas. Revista de investigación en ingeniería e innovación tecnológica. doi:<https://doi.org/10.20983/culcyt.2018.3.4>
- Fernández, L. (2020). Las tres dimensiones de la Motivación. Campus Educación. Obtenido de <https://www.campuseducacion.com/blog/revista-digital-docente/las-tres-dimensiones-de-la-motivacion/>
- Gamboa, R. (2014). Relación entre la dimensión afectiva y el aprendizaje de las matemáticas. Revista Electrónica Educare. doi:<http://dx.doi.org/10.15359/ree.18-2.6>
- Gómez et al. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Hernández et al. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández et al. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. Obtenido de https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2469/Sobre_uso_adecuado_coeficiente.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Herreras, E. (2016). SPSS: Un instrumento de Análisis de datos cuantitativos. Revista Alergia México. Obtenido de <https://xdoc.mx/documents/spss-un-instrumento-de-analisis-de-datos-cuantitativos-60430eaeaa368>
- López et al. (2019). Diseño de instrumento para medir motivación laboral y compromiso. Vincula Tégica. Obtenido de http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.39%20Disse%C3%B1o%20de%20un%20instrumento%20SIDUE.pdf
- López, F. y. (2015). METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA. Barcelona. Obtenido de <http://tecnicasavanzadas.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/156/2020/08/A04.02-Roldan-y-Fachelli.-Cap-3.6-Analisis-de-Tablas-de-Contingencia-1.pdf>

- Martínez, C. (2012). *Motivación: La Gestión Empresarial*. Madrid: Díaz de Santos. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=EsOztlIFaxgC&printsec=frontcover&dq=la+motivacion+intrinseca&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- May et ál. (2020). Validación de un instrumento para medir estados afectivos y compromiso organizacional en profesores universitarios. *Revista de investigación de la Universidad De la Salle Bajo*. doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v12i24.2248>
- MINEDU. (2017). CURRÍCULO NACIONAL. Lima: Dirección de imprenta. Obtenido de <http://www.ugelsanchezcarrion.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2019/06/programa-secundaria-17-abril.pdf>
- MINEDU-CPM. (11 de JULIO de 2007). Ley N° 29062-MINEDU. Obtenido de Ley N° 29062-MINEDU: http://www.minedu.gob.pe/normatividad/leyes/ley_29062.php
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Lumen: Educare*, 75. doi:<https://doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Lumen: Educare*, 75. doi:<https://doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Prasetyo, R. y. (2020). The effect of organizational commitment towards employees' Islamic performance. *Revista de Ciencias Humanas y Sociales*. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/32023>
- Puma. (2020). LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL. *Revistas.uap.edu.pe*, 47-48. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Puma, E. (2020). La motivación laboral y el compromiso organizacional. *Revistas.uap.edu.pe*. doi:<http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Rendón et al. (2016). Estadística Descriptiva. *Alergia Mexico*. Obtenido de https://scholar.google.com.pe/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=jB8vkGwAAAAJ&citation_for_view=jB8vkGwAAAAJ:rJyh6hJnyfgC
- Riofrio, S. (2019). Motivación Intrínseca y Aprendizaje Organizacional de los

- Docentes de la Facultad de. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5758/Sof%c3%ada%20Lorena%20RIOFRIO%20SUYON.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rivas. (2020). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la UGEL N°06-Lima. *Saber Servir*, 111. doi:<https://doi.org/10.54774/ss.2020.03.07>
- Rodulfo, J. (2021). *MASLOW-Como usar su teoria para permanecer en el poder para siempre*. Independently. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=cy3DDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=necesidades+de+maslow&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=necesidades%20de%20maslow&f=false
- Sánchez, J. (2016). Inverting the pyramid of needs: Positive psychology's new order for labor success. *Psicothema*, 107-113. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/727/72745361001.pdf>
- Santabárbara, J. (2019). Cálculo del intervalo de confianza para los coeficientes de correlación mediante sintaxis en SPSS. *Revista de innovación y Recerca en Educación*. doi:<http://dx.doi.org/10.1344/reire2019.12.228245>
- Soria, M. (2019). COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS POR CONVENIO DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO. 10. Obtenido de <https://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/handle/UMCH/857/79.%20Tesis%20%28Soria%20Pi%c3%b1a%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Soriano, M. (2001). La Motivación, Pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Revista de relaciones laborales*. Obtenido de <file:///G:/INVESTIGACION%20III/SEMANA%202012/REFERENCIAS%20UCV-2022/Dialnet-LaMotivacionPilarBasicoDeTodoTipoDeEsfuerzo-209932.pdf>
- Trujillo et al. (2015). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el Compromiso organizacional. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*. Obtenido de <file:///H:/NUEVAS%20REFERENCIAS%20BIBLIOGRAFICAS/Motivacion%20%20y%20compromiso%20organizacional%202015.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES					
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Qué relación existe entre la expectativa y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre el valor y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre la efectividad y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre la expectativa y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre el valor y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022</p> <p>Determinar la relación que existe entre la afectividad y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: Existe una relación significativa entre la expectativa y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022</p> <p>Existe una relación significativa entre el valor y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022</p> <p>Existe una relación significativa entre la afectividad y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022.</p> <p>HIPÓTESIS NULA: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una I.E. de Lima,2022</p>	Variable 1: Motivación intrínseca					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas de medición		
			Expectativa	<p>Siente usted que está logrando su Realización personal.</p> <p>Siente usted que está logrando su realización personal.</p> <p>Considera usted que su trabajo contribuye en la formación integral de los estudiantes.</p>	1,2,3,4,5,6,7,8	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: Algunas veces</p> <p>4: Casi siempre</p> <p>5: Siempre</p>		
			Valor	<p>Usted valora la oportunidad de ascenso de nivel en la carrera pública magisterial.</p> <p>Usted considera que la I.E. le proporciona las herramientas y/o materiales necesarios para realizar bien su trabajo.</p>	9,10,11,12,13,14,15,16,17			
			Afectividad	<p>Considera usted que su rendimiento en el trabajo está en un nivel aceptable.</p> <p>Se siente preparado usted en la labor que realiza en su trabajo.</p> <p>Se siente usted seguro al desempeñar sus funciones en la institución educativa.</p>	18,19,20,21,22,23,24,25			
			Variable 2: Compromiso organizacional					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos		
			Compromiso afectivo	Comparte usted los valores y cultura de trabajo en su institución laboral.	26,27,28,29,30,31	<p>1: Nunca</p> <p>2: Casi nunca</p> <p>3: Algunas veces</p>		
			Compromiso normativo	Considera usted que el ascender de escala	32,33,34,35			

				magisterial mejoraría sus beneficios laborales.		4: Casi siempre
			Compromiso de continuación	Es para usted una prioridad seguir laborando en su institución educativa. Siente usted cariño por su escuela y deseos de pertenecer a ella por mucho tiempo	37,38,39,40,41	5: Siempre
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL			
TIPO Y NIVEL: Investigación aplicada, de nivel descriptivo correlacional. DISEÑO: No experimental, transeccional ENFOQUE: Cuantitativo	40 docentes	Variable I: Motivación Intrínseca Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Renán Espinoza Santiago Año:2022 Monitoreo: junio 2022 Ámbito de aplicación: I.E. Rímac Forma de administración: Directa y por aplicativo. Variable D: Compromiso organizacional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Renán Espinoza Santiago Año:2022 Monitoreo: junio 2022 Ámbito de aplicación: I.E. Rímac Forma de administración: Directa y por aplicativo.	DESCRIPTIVA: Se realizará el tratamiento con la estadística descriptiva e inferencial DE PRUEBA: Prueba hipótesis Nivel de significancia: Se realizará la prueba de hipótesis mediante el estadístico p_ valor en relación con el nivel de significancia de 5% Inferencial: Se realizara la prueba de hipótesis mediante el estadístico p_ valor en relación con el nivel de significancia de 5%			

ANEXO 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	<p>(Orbegoso, 2016), manifiesta que la: “La motivación intrínseca debe entenderse como aquella intensidad y persistencia que expresa una persona al realizar ciertas tareas sin necesidad de verse presionada o influida por agentes o factores externos, como presión, recompensas y otros”.</p>	<p>Se operacionalizara mediante las dimensiones Expectativa, valor y Afectividad según Fernández (2020 p.2 a 8) y para ello la primera dimensión se medirá con los indicadores de satisfacción con autorrealización, necesidades; la segunda dimensión con los indicadores, la valoración del trabajo, satisfacción de su trabajo y calidad de desempeño y la tercera dimensión con los indicadores estado de ánimo, sentimientos y actitudes.</p>	Expectativa	<p>Realización personal de los docentes. Educación integral de los estudiantes. Satisfacción profesional del docente Comunicación de los docentes con la comunidad educativa.</p>	1,2,3,4,5,6,7,8
			Valor	<p>Ascenso de docentes en la CPM. Uso de herramientas y materiales educativos. Valoración del trabajo docente. Calidad de servicio en la I.E. Atención positiva de los docentes en las diferentes instancias educativas de la escuela.</p>	9,10,11,12,13,14,15,16,17
			Afectividad	<p>Preparación profesional docente. Resolución de problemáticas educativas. Afectividad de los docentes con los miembros de la comunidad educativa.</p>	18,19,20,21,22,23,24,25

				Seguridad en el trabajo desempeñado por los docentes. Desempeño del docente en su trabajo. Trayectoria profesional del docente.	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	McNeil (1985) citado por (Alba,2013), indica: “se denomina contrato psicológico el que se produce entre las personas y las empresas pudiendo ser de naturaleza transaccional o relacional”.	Se operacionalizo en base a las dimensiones de continuidad, afectivo y normativo según Meyer y Allen (1991	Compromiso afectivo	Valores y cultura del docente. Asertividad del docente en la solución de diversas problemáticas de la I.E.	26,27,28,29,30,31
			Compromiso normativo	Participación en las pruebas de ascenso de nivel. Identidad del docente con su I.E.	32,33,34,35
			Compromiso de continuación	Permanencia del docente en la I.E. Apoyo institucional en el desarrollo del trabajo docente. Beneficios laborales del docente.	37,38,39,40,41

ANEXO 03: Instrumento de recolección de datos.

CUESTIONARIO DE UNA INVESTIGACIÓN

Estimados maestros, les presento el siguiente cuestionario que busca recoger su opinión de manera anónima, sobre la investigación titulada: **“Motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa de Lima,2022”**.

Para ello se brinda las siguientes recomendaciones:

- 1.-Lea cuidadosamente cada uno de los siguientes enunciados y marque con un aspa(x) la alternativa que Ud. considere conveniente.
- 2.-Responda a todas las preguntas.
- 3.-Marque solo en uno de los recuadros en cada pregunta.

ESCALAS DE MEDICIÓN

	1	2	3	4	5				
	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre				
	DIMENSIONES/ ÍTEMS				VALORACIÓN				
	VARIABLE INDEPENDIENTE: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
	DIMENSIÓN 1: Expectativa				1	2	3	4	5
1	Considera usted que desarrolla de manera óptima su trabajo.								
2	Siente usted que está logrando su realización personal.								
3	Usted considera que el aporte en su centro laboral es muy significativo.								
4	Considera usted que su trabajo contribuye en la formación integral de los estudiantes.								
5	Se siente usted satisfecho con el trabajo que realiza.								
6	Considera usted que cada logro que alcanza en su trabajo llena su expectativa como persona y profesional.								
7	Se siente usted apreciado por sus compañeros de trabajo, PPF y estudiantes.								
8	Siente usted confianza al expresar sus logros y/o dificultades en su trabajo.								
	DIMENSIÓN 2: Valor				1	2	3	4	5
9	Usted valora la oportunidad de ascenso de nivel en la carrera pública magisterial.								
10	Usted considera que la I.E. le proporciona las herramientas y/o materiales necesarios para realizar bien su trabajo.								
11	Usted tiene expectativa por mejorar su trabajo en la escuela.								
12	Usted considera que su trabajo es valorado por sus superiores.								

13	Usted piensa que su aporte al equipo docente de su colegio es importante.					
14	Siente usted que su aporte en la mejora de la calidad del servicio que presta su institución es trascendental.					
15	Usted considera que la atención a los estudiantes, PPF y comunidad educativa es positiva y oportuna.					
16	Usted siente que su trabajo es digno de admirar.					
17	Tiene usted una motivación permanente al realizar su trabajo en el colegio.					
	DIMENSIÓN 3: Afectividad	1	2	3	4	5
18	Considera usted que su rendimiento en el trabajo está en un nivel aceptable.					
19	Se siente preparado usted en la labor que realiza en su trabajo.					
20	Se siente usted seguro al desempeñar sus funciones en la institución educativa.					
21	Siente usted temor al enfrentar los nuevos desafíos en su escuela.					
22	Usted siente frustración cuando los resultados en su trabajo no son buenos.					
23	Tiene usted una buena relación con sus colegas y/o estudiantes.					
24	Considera usted importante compartir lo que aprende en los diferentes cursos de especialización con los demás integrantes de su institución educativa.					
25	Aporta usted con propuestas de solución a los problemas pedagógicos y administrativos que presenta su institución educativa.					
	VARIABLE DEPENDIENTE: COMPROMISO ORGANIZACIONAL					
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
26	Comparte usted los valores y cultura de trabajo en su institución laboral.					
27	Se identifica usted con los ideales y metas comunes de su institución educativa.					
28	Se siente usted en familia cuando desarrolla las diferentes actividades en su centro laboral.					
29	Cree usted que trabajaría a gusto en otra institución educativa.					
30	Considera usted que su institución educativa destaca en la comunidad.					
31	Ha considerado usted alguna vez la necesidad cambiar de institución educativa.					
	DIMENSIÓN 2: Compromiso normativo	1	2	3	4	5
32	Considera usted que el ascender de escala magisterial mejoraría sus beneficios laborales.					
33	Considera usted que es leal a los intereses de su institución					

	educativa.					
34	Considera usted que es un buen representante de su escuela ante la comunidad educativa.					
35	Siente usted un sentimiento de reciprocidad con la institución educativa a la cual pertenece.					
	DIMENSIÓN 3: Compromiso de continuación	1	2	3	4	5
36	Es para usted una prioridad seguir laborando en su institución educativa.					
37	Siente usted cariño por su escuela y deseos de pertenecer a ella por mucho tiempo					
38	Piensa usted que todavía tiene mucho que aportar en su centro laboral.					
39	Usted se siente seguro al tomar decisiones que ayuden a la mejora del servicio educativo que brinda su escuela a la comunidad.					
40	Siente usted el apoyo de sus directivos en las decisiones que toma al cumplir sus funciones en la escuela.					
41	Siento usted que el reconocimiento de sus beneficios laborales contribuye en la permanencia de su institución educativa.					

ANEXO 04: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO-JUICIO DE EXPERTOS

VALIDADOR Nº1: Mag. Margarita Angelica Chávez Cornejo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones propuestas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Margarita Angelica CHÁVEZ CORNEJO

DNI: 09742873

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

20 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante

DNI:09742873

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones propuestas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Margarita Angelica CHÁVEZ CORNEJO

DNI: 09742873

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

.....
20 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente odimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, esconciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteadosson suficientes para medir la dimensión



.....
Firma del Experto Informante

DNI:09742873

VALIDADOR Nº2: Mag. Patricia Veronika Ponce Tello

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones propuestas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Patricia Veronika PONCE TELLO **DNI: 25844756**

Especialidad del validador: Magister en Administración de la educación
.....

20 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Firma del Experto Informante.
DNI:25844756

VALIDADOR N°3: Mag. María Del Pilar Serrano Fuentes

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN INTRÍNSECA

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones propuestas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. María Del Pilar SERRANO FUENTES **DNI:** 10148356

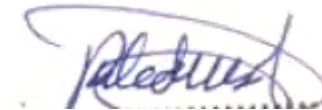
Especialidad del validador: Psicología Educativa

.....

16 de junio del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones propuestas

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. María Del Pilar SERRANO FUENTES

DNI: 10148356

Especialidad del validador: Psicología Educativa

.....

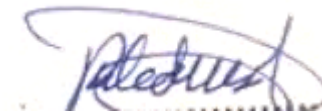
16 de junio del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 05: Registro de SUNEDU de validadores



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SERRANO FUENTES, MARIA DEL PILAR DNI 10148356	MAGISTER EN PSICOLOGIA EDUCATIVA Fecha de diploma: 20/01/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SERRANO FUENTES, MARIA DEL PILAR DNI 10148356	LICENCIADO EN EDUCACION LITERATURA Fecha de diploma: 21/02/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
SERRANO FUENTES, MARIA DEL PILAR DNI 10148356	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 13/10/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN ENRIQUE GUZMÁN Y VALLE <i>PERU</i>
SERRANO FUENTES, MARIA DEL PILAR DNI 10148356	TITULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTION ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGOGICO Fecha de diploma: 08/03/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/05/2016 Fecha egreso: 24/02/2018	UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CHAVEZ CORNEJO, MARGARITA ANGELICA DNI 09742873	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 26/01/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
CHAVEZ CORNEJO, MARGARITA ANGELICA DNI 09742873	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 01/02/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CHAVEZ CORNEJO, MARGARITA ANGELICA DNI 09742873	LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION Fecha de diploma: 15/10/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
CHAVEZ CORNEJO, MARGARITA ANGELICA DNI 09742873	MAGISTER EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 20/12/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/09/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PONCE TELLO, PATRICIA VERONIKA DNI 25844756	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 09/06/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PONCE TELLO, PATRICIA VERONIKA DNI 25844756	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 31/05/2005 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
PONCE TELLO, PATRICIA VERONIKA DNI 25844756	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 25/10/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/03/2014 Fecha egreso: 31/12/2015	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

ANEXO 06: Autorización para la aplicación del instrumento



AUTORIZACIÓN

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NACIONAL RÍMAC", DE LA JURISDICCIÓN DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02 - RÍMAC, LOS OLIVOS, INDEPENDENCIA, SAN MARTÍN, QUE AL FINAL SUSCRIBE:

AUTORIZA:

Al Profesor ESPINOZA SANTIAGO Renan Alberto identificado con DNI N° 21543988 a desarrollar sus actividades de investigación para su tesis titulado: "MOTIVACIÓN INTRÍNSECA Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS DOCENTES EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA", la obtención de resultados será el día 15 y 16 de junio y está dirigido a los Docentes de la Institución Educativa en mención.

Rímac, 14 de junio de 2022

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02 - RÍMAC
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NACIONAL RÍMAC"
PRIMARIA - SECUNDARIA
DIRECTOR

JWAQYDE"NR"
lrym/ofic

Av. Braulio Sancho Davila S/N Cdra. 1 Urb. El Bosque – Rímac Teléfono:

www.nacionalrimac.edu.pe

ANEXO 7

Ficha técnica de la variable independiente

Nombre	Cuestionario sobre Motivación Intrínseca
Autor	Espinoza Santiago, Renán Alberto
Año	2022
Lugar	Instituciones educativas públicas del Rímac Lima
Objetivo	Recoger la data de motivación intrínseca
Dimensiones	Expectativa, valor, afectividad
Confiabilidad	0.910 del alfa de Cronbach
Escala de medición	Ordinal Likert (5) siempre, (4) casi siempre, (3) algunas veces, (2) casi nunca, (1) casi nunca
Nº de ítems	25

Ficha técnica de la variable dependiente

Nombre	Cuestionario sobre Compromiso Organizacional
Autor	Espinoza Santiago, Renán Alberto
Año	2022
Lugar	Instituciones educativas públicas del Rímac Lima
Objetivo	Recoger la data de motivación intrínseca
Dimensiones	Compromiso afectivo, normativo y de continuación
Confiabilidad	0.768 del alfa de Cronbach
Escala de medición	Ordinal Likert (5) siempre, (4) casi siempre, (3) algunas veces, (2) casi nunca, (1) casi nunca
Nº de ítems	16



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PARDO ESQUERRE ENRIQUE MIGUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes en una institución educativa de Lima,2022", cuyo autor es ESPINOZA SANTIAGO RENAN ALBERTO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 29 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PARDO ESQUERRE ENRIQUE MIGUEL DNI: 18855955 ORCID 0000-0003-1820-4047	Firmado digitalmente por: EPARDOE el 12-08-2022 07:58:31

Código documento Trilce: TRI - 0379534