



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación intrínseca y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Mgtr. Carlos Germán Castagnola Sánchez

ASESOR:

Dr. Ricardo Guevara Fernández

SECCIÓN:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2014

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi familia, que día a día me acompaña en la gran tarea del logro de mis objetivos personales y profesionales.

Agradecimientos

Al personal docente de la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de crecer profesionalmente; y en especial al Dr. Ricardo Guevara Fernández, por compartir su sabiduría y orientarme en el desarrollo de la presente investigación.

Presentación

Señores miembros del jurado, es grato presentar a ustedes el siguiente trabajo de investigación titulado: “Motivación intrínseca y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014”, con la finalidad de determinar la relación entre la motivación intrínseca y el compromiso organizacional de los docentes, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Doctor en Educación, con mención en Administración de la Educación.

El documento consta de siete capítulos, que han sido desarrollados de manera descriptiva, y comprende: Introducción, donde se consigna la problemática en estudio, el marco teórico, que comprende los planteamientos teóricos referentes a las variables de autores nacionales y/o internacionales y las hipótesis; luego el marco metodológico, variables, la metodología utilizada, así como lo referente a las técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos utilizado; seguidamente resultados, comprende los hallazgos obtenidos, habiendo sido analizados e interpretados, luego la discusión, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas.

El autor.

Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	13
1.1 Antecedentes	14
1.2 Bases teóricas y fundamentación científica	19
1.2.1 Variable 1: Motivación intrínseca	19
1.2.2 Variable 2: Compromiso organizacional	31
1.3 Justificación	37
1.4 Problema	39
1.5 Hipótesis	40
1.6 Objetivos	40
II. MARCO METODOLÓGICO	42
2.1 Variables	43
2.2 Operacionalización de variables	43
2.3 Metodología	44
2.4 Tipo de estudio	44
2.5 Diseño	44
2.6 Población, muestra, muestreo	45

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
2.8 Método de análisis de datos	51
III. RESULTADOS	52
IV. DISCUSIÓN	65
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES	71
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia	80
Anexo 2. Instrumento para medir la motivación intrínseca	82
Anexo 3. Instrumento para medir el compromiso organizacional	84
Anexo 4. Confiabilidad – Alfa de Cronbach	86
Anexo 5. Certificado de validez de contenido	88
Anexo 6. Base de datos	102

Índice de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable motivación intrínseca	43
Tabla 2	Operacionalización de la variable compromiso organizacional	44
Tabla 3	Población de docentes de la Red 13 de Villa el Salvador	45
Tabla 4	Muestra de docentes de la Red 13 de Villa el Salvador	47
Tabla 5	Validación del cuestionario sobre motivación intrínseca	49
Tabla 6	Estadística de la fiabilidad de la variable motivación intrínseca	49
Tabla 7	Validación del cuestionario sobre compromiso organizacional	50
Tabla 8	Estadística de la fiabilidad de la variable compromiso organizacional	50
Tabla 9	Distribución de frecuencia y porcentaje de la motivación Intrínseca	53
Tabla 10	Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso afectivo	54
Tabla 11	Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso continuidad	55
Tabla 12	Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso de Normativo	56
Tabla 13	Distribución de frecuencia y porcentaje del compromiso Organizacional	57
Tabla 14	Motivación intrínseca y compromiso organizacional	58
Tabla 15	Motivación intrínseca y compromiso afectivo	59
Tabla 16	Motivación intrínseca y compromiso de continuidad	60
Tabla 17	Motivación intrínseca y compromiso normativo	61
Tabla 18	Correlación motivación intrínseca y compromiso organizacional	62
Tabla 19	Correlación motivación intrínseca y compromiso afectivo	63
Tabla 20	Correlación motivación intrínseca y compromiso de continuidad	64
Tabla 21	Correlación motivación intrínseca y compromiso normativo	65

Índice de figuras

		Página
Figura 1	Motivación intrínseca de docentes de la RED 13 de Villa el Salvador	53
Figura 2	Compromiso afectivo de docentes de la RED 13 de Villa el Salvador	54
Figura 3	Compromiso de continuidad de docentes de la RED 13 de Villa el Salvador	55
Figura 4	Compromiso normativo de docentes de la RED 13 de Villa el Salvador	56
Figura 5	Compromiso organizacional de docentes de la RED 13 de Villa el Salvador	57
Figura 6	Motivación intrínseca y compromiso organizacional	58
Figura 7	Motivación intrínseca y compromiso afectivo	59
Figura 8	Motivación intrínseca y compromiso de continuidad	60
Figura 9	Motivación intrínseca y compromiso normativo	61

Resumen

La presente investigación titulada “Motivación intrínseca y compromiso organizacional en docentes de Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014”, tuvo como objetivo determinar la relación entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en docentes, y responde a la problemática de las instituciones educativas de la Red 13 de Villa el Salvador.

La investigación obedece a un tipo sustantiva básica, diseño no experimental, correlacional, de corte transversal; de método hipotético deductivo; y se utilizaron dos cuestionarios, uno de ellos para medir la motivación intrínseca constituido por 40 preguntas en la escala de Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca) y el segundo instrumento se utilizó para medir el compromiso organizacional constituido por 18 preguntas en la escala de Likert (Siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca, nunca), las cuales se aplicaron a una muestra comprendida por 192 docentes de la Red 13 de Villa el Salvador; y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para la contrastación de las hipótesis.

Luego del análisis e interpretación de los resultados, se llegó a la siguiente conclusión: La motivación intrínseca se relaciona de manera directa ($\rho=0.806$) y significativamente ($p<0.01$), compromiso organizacional en los docentes de las Instituciones Educativas Estatales de la Red 13 del Distrito de Villa El Salvador, UGEL 01, 2014. Se probó la hipótesis planteada, y esta relación es alta.

Palabras claves: Motivación intrínseca, compromiso organizacional.

Abstract

This research entitled "Intrinsic motivation and organizational commitment in teaching of State Educational Institutions Network 13 of Villa El Salvador, UGELs 01, 2014" aimed to determine the relationship between intrinsic motivation and organizational commitment in teaching, and responds to the problem of educational institutions of the Network 13 Villa el Salvador.

The investigation follows a basic substantive guy, not experimental, correlational, cross-sectional design; hypothetical deductive method; and two questionnaires, one of which is used to measure intrinsic motivation consists of 40 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never) and the second instrument was used to measure organizational commitment made by 18 questions on the Likert scale (always, often, sometimes, rarely, never), which were applied to a sample comprised of 192 teachers from 13 Red Villa el Salvador; and Spearman correlation coefficient for the verification of the hypothesis was used.

Organizational commitment among teachers of the State Educational Institutions Network Intrinsic motivation is related directly ($\rho = 0.806$) and significantly ($p < 0.01$): After the analysis and interpretation of results, it came to the following conclusion 13 of Villa El Salvador, UGELs 01, 2014. the hypothesis was tested, and this ratio is high.

Keywords: intrinsic motivation, organizational commitment.