



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Motivación y compromiso organizacional de los colaboradores de
la Institución Educativa N°628, Lima ,2023

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Cruces Tinco, Evelyn Katherine (orcid.org/0009-0001-2028-0842)

ASESOR:

Dr. Chávez Vera, Kerwin José (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA — PERÚ

2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado principalmente a Dios por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional, íntegramente a mis padres Roberta Tinco y Félix Chumbile porque ellos han dado razón a mi vida, quienes con paciencia, amor y confianza supieron alentarme para el cumplimiento de mis metas, gracias también por inculcar en mí el ejemplo de valentía y esfuerzo.

A mi hermano Ever por sentirse orgulloso de mi desde que inicie este proceso, por su apoyo incondicional y su infinito cariño.

A mi abuela Lidia por ser la luz en mi camino.

AGRADECIMIENTO

Brindo un agradecimiento especial a Dios por la vida, salud, protección y darme siempre sabiduría para continuar en lo adverso, siempre eres lo primero en todo lo que emprendo.

Al mismo tiempo quiero agradecer a mi asesor de tesis Dr. Kerwin José Chávez Vera por su conocimiento invaluable, orientaciones, su paciencia, y su motivación para lograr que este trabajo llegue a su fin.



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Motivación y Compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Nro 628 ,Lima,2023", cuyo autor es CRUCES TINCO EVELYN KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 16 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 23- 01-2024 15:36:43

Código documento Trilce: TRI - 0733585



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CRUCES TINCO EVELYN KATHERINE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Motivación y Compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Nro 628 ,Lima,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
CRUCES TINCO EVELYN KATHERINE DNI: 71840335 ORCID: 0009-0001-2028-0842	Firmado electrónicamente por: EVCRUCESTI el 30-01- 2024 19:58:37

Código documento Trilce: INV - 1500407

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LOS AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
ÍNDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Esquema del diseño de la investigación	13
Figura 2. Variable motivación	18
Figura 2: Dimensión necesidad de logro	20
Figura 3: Dimensión necesidad de poder	21
Figura 4: Dimensión necesidad de afiliación	22
Figura 5: Variable compromiso organizacional	23
Figura 6: Dimensión afectiva	24
Figura 7: Dimensión de continuidad	25
Figura 8: Dimensión normativa	26

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Variable motivación	18
Tabla 2: Dimensión necesidad de logro	20
Tabla 3: Dimensión necesidad de poder	21
Tabla 4: Dimensión necesidad de afiliación	22
Tabla 5: Variable compromiso organizacional	23
Tabla 6: Dimensión afectiva	24
Tabla 7: Dimensión de continuidad	25
Tabla 8: Dimensión normativo	25
Tabla 9: Prueba de normalidad	26
Tabla 10: Correlación entre motivación y compromiso	27
Tabla 11: Correlación entre motivación y compromiso afectivo	28
Tabla 12: Correlación entre motivación y compromiso de continuidad	29
Tabla 13: Correlación entre motivación y compromiso normativo	30

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo: Establecer la relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628 Lima, 2023. Metodología. Fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, correlacional y enfoque cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 26 colaboradores de la I.E. N°628. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumento, un cuestionario para cada una de las variables. Para el procesamiento de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS Versión 26. Los resultados de la prueba estadística de Rho de Spearman obtuvieron un valor de ,570** y sig. ,012 por lo que se demuestra que existe una correlación positiva considerable entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628 Lima, 2023. Conclusión: Existe una correlación positiva considerable entre motivación y compromiso organizacional de los colaboradores de la Institución Educativa Nro.628, obtenido a través de Rho de Spearman.

Palabras clave: Motivación, compromiso organizacional, colaboradores.

ABSTRACT

The objective of this study was to: Establish the relationship between motivation and organizational commitment of I.E. collaborators. N°628 Lima, 2023. Methodology. It was of an applied type, with a non-experimental, correlational design and quantitative approach. The sample consisted of 26 collaborators from the I.E. No. 628. The technique used was the survey and the instrument was a questionnaire for both variables. The SPSS Version 26 statistical package was used to process the data. The results of the Spearman's Rho statistical test were $.570^{**}$ and sig. $.012$, which shows that there is a considerable positive correlation between the motivation and organizational commitment of I.E. collaborators. N°628 Lima, 2023. Conclusion there is a considerable positive correlation between motivation and organizational commitment of the collaborators of Educational Institution No. 628, this was obtained Spearman's Rho.

Keywords: Motivation, organizational commitment, collaborators

I.INTRODUCCIÓN

A medida que el mundo está experimentando transformaciones donde es complicado obtener compromiso por parte de los colaboradores, debido a diferentes factores como culturales, organizacionales, motivacionales y laborales que afectan las relaciones sociales y vínculos de los colaboradores y la institución (Manjarrez et al. 2020). Es fundamental poner atención al capital humano ya que ciertas situaciones afectan el grado de motivación, lo que afecta alcanzar los objetivos trazados por la institución. Las empresas no están generando vínculos sociales ni de trabajo, tampoco un ambiente favorable para generar compromiso correspondiente, por lo que es fundamental implementar dinámicas donde los colaboradores se sientan motivados, ya que a veces consideran no ser valorados lo que genera insatisfacción y se ve reflejado en la reducción de su productividad (Bohórquez et al. 2020).

Según la Organización Internacional de Trabajo (2016), el compromiso que se adquiere en las organizaciones educativas en diferentes países son un punto importante para la sociedad, pues los colaboradores deben estar conectados con la misión, visión de la organización, compartiendo los mismos fines; habilidades y competencias, la satisfacción laboral y lealtad a su organización afectan la eficiencia, reputación y, en última instancia, la supervivencia exitosa de la organización en el contexto global.

En Indonesia se elaboró una investigación que evidenció que el compromiso organizacional de los profesores fue alto, siendo el valor medio del compromiso de la organización tanto en escuelas excelentes como en escuelas de bajo rendimiento de 3,93 y 3,38. El compromiso de los profesores de las escuelas de alto rendimiento en las zonas urbanas fue de 4,11 y de 3,29 en las suburbanas. Concluyendo que los profesores en el componente de compromiso de continuidad evidenciaron un nivel alto, siendo los aspectos económicos los que los motivaron a seguir laborando en la organización (Aslamiah 2019).

En una publicación por la Revista Forbes (2018), se demostró que el 70% de las instituciones encuestadas en América Latina dijeron desconocer la importancia del compromiso organizacional, mientras que el 36% indicó tener un plan organizacional para asegurarlo. Estos porcentajes evidencian la importancia de crear más conocimiento y enfoque institucional sobre los compromisos de los colaboradores a nivel latinoamericano. Además, los estudios han demostrado que el compromiso laboral en las organizaciones ayuda a reducir los errores de calidad hasta en 41 %, reduce de manera similar el ausentismo hasta en un 37 % y en última instancia, disminuye la rotación de empleados hasta en un 65 %.

En Colombia, una investigación halló que los docentes de las instituciones educativas estudiadas presentaban niveles moderados de compromiso organizacional en su componente afectivo y altos niveles en los componentes de continuidad y normatividad. Los resultados evidenciaron un nivel bajo de motivación y prestigio de la institución (Atencio 2020).

En el ámbito nacional, se dice que las organizaciones deben ahorrar esfuerzos para crear escenarios de trabajo agradables y motivadores para sus empleados, reconocer el trabajo realizado y así contribuir al logro de lo previamente establecido. objetivo, porque el bienestar de la fuerza laboral no significa la actitud en sí misma, sino que está relacionado con el comportamiento que adoptan los empleados antes de desempeñar sus tareas en la organización (Bautista & Uriarte 2019).

Asimismo, en las instituciones educativas estatales como privadas, se ha observado poco compromiso de los docentes para alcanzar la misión de la institución. Por ello, la innovación de las infraestructuras, el uso de nueva tecnología y la disponibilidad de implementos de aprendizaje aportan a optimizar el aprendizaje, pero no hay profesores motivados y comprometidos con las tareas que se les han encomendado., lo que implica no alcanzar los objetivos de la organización (Ramírez 2019).

En el contexto local, la institución Educativa N°628, ubicado en Mz. 12, Lte. 29, Sector I, Villa El Salvador, es una institución de nivel inicial, mixto perteneciente a la UGEL de San Juan de Miraflores 01, cuenta aproximadamente con 301

estudiantes 11 docentes y 11 auxiliares y personal administrativo, cuenta con 10 secciones, solo atiende el turno de mañana de 7:30 a.m. a 13:30 p.m., en la institución se ha observado que algunos docentes trabajan de forma independiente incluso cuando la situación requiere trabajo en equipo. Además, se percibe apatía y negatividad cuando los docentes realizan propuestas o iniciativas que requieren un apoyo colectivo, aunque beneficie a la mayoría.

Además, algunos colaboradores mostraron objeciones y resistencia cuando se les pidió quedarse para reuniones improvisadas o para participar en actividades que no estaban especificadas en el programa educativo. Finalmente, pocos docentes son proactivos y existe un clima de apatía que impide con la responsabilidad de asumir retos de forma colaborativa, coordinada y sostenida en beneficio de la institución, donde el grado de motivación y comprometidos con ofrecer servicios educativos de acuerdo con las necesidades de nuestro país y el mundo actual.

Por lo expuesto anteriormente, se formuló como problema general: ¿Qué relación hay entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023? Los problemas específicos que se formularon en la investigación fueron: P1: ¿Qué relación hay entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023?; P2: ¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023?; P3: ¿Qué relación hay entre la motivación y el compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023?

El estudio se justificó a nivel teórico, puesto que determinó la asociación que existe entre la motivación y compromiso, para lo cual se analizaron diferentes teorías y métodos relacionados con cada una de las variables de investigación. Lo cual comprendió, el significado y la trascendencia en la actualidad, siendo posible confrontar nuevas posiciones, nuevos métodos y nuevas investigaciones sobre este tema (Hernández & Mendoza 2018), Metodológicamente se justificó, ya que el estudio contribuyó a los instrumentos utilizados en el seguimiento, que se relacionaron con los segmentos abordados y sectores objetivo. Desde lo práctico y social se justificó, ya que, de acuerdo con los resultados, la dirección de la institución educativa pudo tomar mejores decisiones (Sánchez & Reyes 2021).

El objetivo general del estudio fue: Establecer la relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628 Lima 2023. Se plantearon los siguientes objetivos específicos: O1: Determinar la relación entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023; O2: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023; O3: Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023.

Y finalmente se propuso como hipótesis general: Hi: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023. Respecto a las hipótesis específicas: H1: La relación entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023, es significativa. H2: La relación entre la motivación y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023; es significativa. H3: La relación entre la motivación y el compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023, es significativa.

II. MARCO TEÓRICO

Para la presentación de este capítulo se revisaron investigaciones en el contexto nacional e internacional que están en relación con nuestro estudio (motivación y compromiso organizacional). Donde se describen los enfoques, principios y teorías relacionados a la problemática con la finalidad de alcanzar soporte teórico que sustente la investigación.

En el plano internacional, Chóez & Vélez (2021) en su estudio: Motivación y nivel del compromiso en autoescuelas, la finalidad fue establecer la relación entre los constructos de estudio. Fue una investigación de tipo descriptiva explicativa, diseño no experimental, para este estudio la muestra fueron 17 trabajadores de escuelas de conducción. Se recolectó la información utilizando un cuestionario. Los resultados demostraron que existe un impacto positivo y significativo entre las variables. Concluyéndose que existió una asociación entre ambas variables.

Araya & Rojas (2020), en su estudio: Compromiso organizacional de los profesionales de una Escuela Municipal Chilena. El propósito fue determinar el compromiso de los profesores. La investigación fue descriptiva, transversal pre experimental, se usó el instrumento elaborado por Meyer y Allen, la muestra fueron 60 trabajadores. Donde se evidenció un nivel medio respecto a las dimensiones del compromiso, encontrando diferencias significativas en el compromiso normativo, el cual mostro un nivel superior en trabajadores de mayor edad. Concluyendo la necesidad de implementar estrategias que potencien la permanencia y lealtad de los trabajadores (Araya, 2020).

También, Wilujeng et al (2018) en su artículo: Cultura laboral, motivación y desempeño organizacional: el rol mediador del compromiso. El propósito del estudio fue determinar la asociación entre las variables a estudiar. Fue una investigación de tipo documental. Para recolectar la información se aplicó un cuestionario, la muestra fueron 66 trabajadores. Los hallazgos del estudio se convirtieron en referencia para mejorar el desempeño organizacional relacionado con la cultura de trabajo, motivación y compromiso organizacional.

Dharmanegara et al. (2017) en su estudio: Impacto del compromiso, motivación y satisfacción en el desempeño en servidores públicos en las plantaciones estatales. El objetivo general fue definir la asociación entre las variables compromiso, motivación y satisfacción. Fue un estudio no experimental, transversal y correlacional, para recolectar la información para la primera variable de estudio el cuestionario de Meyer y Allen y el de McClelland para la segunda variable, la muestra fueron 65 colaboradores. Concluyéndose que existe correlación entre las variables con un $\rho = 0.712$.

También, Manzano (2017) en su estudio titulado: Estrategias de fortalecimiento del compromiso y el sentido de pertenencia de los colaboradores en una institución. Su propósito fue determinar las estrategias de fortalecimiento de las variables. Investigación de enfoque cualitativo y correlacional. Se utilizó un cuestionario tipo Likert, la muestra fueron 50 docentes. Se halló la existencia de diversos tipos de compromiso organizacional que influyen de una manera positiva. Concluyendo que el nivel de compromiso está afectando positivamente por el grado de afiliación, permanencia laboral en la institución y negativamente por el conflicto en los procesos.

Por último, Nieto (2017), en su estudio: Análisis de la satisfacción y su relación con el compromiso de trabajadores de un centro educativo. Su finalidad fue buscar la asociación entre la satisfacción y compromiso en trabajadores. La metodología de tipo correlacional, transversal y no experimental. Se utilizó el cuestionario de Meliá y Peiró para la motivación y de Meyer y Allen para compromiso, la muestra fueron 126 participantes. Se halló un 49% de participantes tenían un nivel de satisfacción alto, seguido del 62% con nivel de compromiso alto, comprobado estadísticamente por $\rho = .603$, $p < 0,05$). Concluyendo que a más satisfacción mejor compromiso.

En el ámbito nacional encontramos a Alarcón (2022), en su investigación titulada: Motivación y compromiso en una organización educativa. Su finalidad fue establecer la asociación de las variables. Fue de tipo básico, descriptivo correlacional, transversal, no experimental. Se aplicó un cuestionario, la muestra fueron 59 profesores. Se evidenció que el 53% presentaron de motivación, nivel medio en tanto el 56% alcanzaron nivel medio al compromiso. Concluyendo que

ambas variables se relacionaron de forma directa alta, cuya significancia fue 0,000 y la correlación de Rho de Sperman fue 0,884.

También, Villanueva (2021) en su estudio titulada: Motivación y compromiso en profesores de colegios. Su finalidad fue determinar la relación entre las variables. Con metodología hipotética – deductivo, tipo básica, no experimental, correlacional y transversal. Se aplicaron dos cuestionarios, la muestra constituida por 50 profesores. Los hallazgos demostraron relación significativa con un valor de Pearson de 0.0748. Concluyéndose que existe relación, ya que los docentes creen que es preciso, estar motivados para fortalecer su compromiso con la institución.

Asimismo, Vilchez (2021) en su estudio; motivación y compromiso en estudiantes en una escuela de post grado. El principal objetivo determinar la asociación entre ambas variables en alumnos del post grado. Investigación cuantitativa, método hipotético deductivo y descriptivo correlacional. Para el recojo de datos trabajaron los cuestionarios sobre motivación y compromiso organizacional, la muestra fueron 25 estudiantes. Los hallazgos mostraron una relación significativa a nivel total y en sus dimensiones, de la misma manera, en los estudiantes que participaron en la investigación.

Además, Soria (2019), en su estudio titulado: Compromiso organizacional y motivación en profesores de tres centros educativos. El propósito fue determinar la asociación entre compromiso y motivación en los docentes. Fue una investigación cuantitativa, no experimental, correlacional causal. Aplico el cuestionario de McClellan, la muestra fueron 103 profesores. Se evidenció que existía asociación moderada entre ambas variables. Los resultados demostraron que el compromiso se relacionó directa y moderadamente con la motivación en los profesores del colegio. Se concluyó que los profesores necesitan reunirse para estar motivados y desarrollar su práctica pedagógica.

Asimismo, Quintana (2018), en su estudio: Relación entre compromiso y motivación en profesores de instituciones educativas. El objetivo general fue determinar la relación entre las variables. De tipo descriptivo, diseño correlacional y método hipotético deductivo. Los instrumentos aplicados fueron 2 cuestionarios un para medir motivación y el otro para medir compromiso. Los hallazgos

determinaron la relación entre las variables. Concluyendo que existe asociación entre las variables fue significativa, moderada y directa en los docentes de las instituciones educativas.

A continuación, se dará a conocer los fundamentos teóricos de las variables. El cual se basó en la teoría de Herzberg, quien señala que la actividad trascendental de los individuos es el trabajo, cuya satisfacción o insatisfacción implican descubrimientos que suceden de diferentes habilidades, en cuyo argumento, el aspecto monetario es insuficiente para incentivar a los colaboradores, necesitando también de los no monetarios como la importancia del cargo, las actividades realizadas, el contexto profesional que se distingue, el cuidado y constancia que toma el colaborador (Madero 2020).

Herzberg afirma en su teoría de dos factores, que la motivación surge de la satisfacción gozosa de estar en el trabajo, lo que sugiere dos componentes que establecen el proceder de los colaboradores en el trabajo, y encontramos que el factor de higiene es un factor que se correlaciona con su trabajo. fuera de su control, buscando la remuneración, los beneficios sociales, los contextos de trabajo, la seguridad, el clima organizacional correspondiente al estímulo en el trabajo; pero debido a su carácter preventivo, puede conducir a capacidades limitadas y miradas que no aumentan la satisfacción. si no se tienen en cuenta, puede generar insatisfacción (Chauvel 2020).

Los componentes de la motivación están relacionados con al perfil del puesto, funciones y compromisos que generarán satisfacción a mediano y largo plazo en los colaboradores y elevarán su desempeño notablemente por encima de los modelos estándar, ya que si son aptos aumentarán el deseo de ser parte de la organización, de manera contraria si se encuentran insatisfechos disminuirá su deseo de ser parte de esta, entonces es necesario centrarse en el puesto de trabajo como en el reconocimiento, el fortalecimiento de la ayuda al desarrollo y el crecimiento para aumentar significativamente los resultados de las instituciones educativas (Podsakoff et al. 2019).

Siendo que la teoría de Allen y Meyer ha definido que los compromisos en las instituciones están asociados con la permanencia, el afecto y normatividad, en el primero asociado con la afectividad emocional, la identidad institucional y permanencia, donde se destaca los gasto que implicaría para el colaborador abandonar su labor en la institución y el último asociado a la exigencia para su permanencia en la organización (Fletcher et al 2020). Según su perspectiva el comprometerse con la institución se vincula a un aspecto psíquico y de cómo interactúan los colaboradores, por ende, el proceder de estos necesita desenvolverse en componentes de continuidad, afectividad, y normatividad en la I.E. N°626.

La motivación en este caso es un sentimiento que surge en un momento determinado en las personas que resulta de sucesos de ciertas situaciones en su conducta, considerando que los individuos perciben que los detalles de un argumento en particular hacen que su propia motivación cambie tanto que se perciben a sí mismos como influenciados subjetivamente por el entorno (Panduro & Casa 2022). Además, es el producto de la interacción de los incentivos humanos e institucionales para crear elementos que faciliten y motiven a los empleados a alcanzar sus metas (Coromoto & Villón 2018).

Las dimensiones de la motivación laboral consideradas en este estudio son las necesidades de McClelland, y la primera dimensión son las de logro (Alarcón 2022), donde se requiere reconocimiento, el cual debe ser consistente y proporcional a la tarea que realiza el colaborador (Revuelta & Hernández 2019). Los indicadores de esta dimensión están referidos a lograr los objetivos a través de toma de decisiones que midan logros y tratan de replicar comportamientos favorables tendientes a mejorar la producción de los trabajadores en su ámbito de trabajo (Maquera et al 2020).

La segunda dimensión necesidad de poder (Velásquez & Cacante 2020), se ha definido como un deseo del trabajador de tener impacto, control o influir en el resto del equipo de trabajo como una necesidad para sentirse motivado a realizar su trabajo dentro de la institución. Los indicadores que se contemplaron en esta dimensión fueron: participación e influencia en los demás, los trabajadores piensan que el poder les otorgara reconocimiento y estatus dentro de la institución, tienen

la necesidad de destacar del resto del equipo dándoles satisfacción (Castro et al 2020).

La última dimensión es la necesidad de pertenencia, donde la primera tarea es crear un equipo y trabajar en equipo, donde los socios cooperantes se caracterizan por preferir la cooperación a la competencia, trabajar en equipo en beneficio de la institución (Espinoza & Toscano, 2020). Los indicadores considerados para esta dimensión fueron: la socialización y trabajo en equipo, donde los compañeros de trabajo tienden a sentirse cómodos en el ámbito laboral, es decir, necesitan ser parte del grupo sin que tomen en cuenta su opinión. No corren el riesgo de plantearse objetivos más bien prefieren cooperar y trabajar en equipo (Velásquez & Cacante 2020).

El compromiso en la organización construye la capacidad de las personas para comprometerse e identificarse con los objetivos de la institución, es el vínculo que los empleados forman con la organización, considera la contribución al lugar de trabajo y sabe que un empleado comprometido será un activo valioso que demuestra que se alcanzaron las metas trazadas (Fuentes et al 2020). Esto significa que la asociación creada entre el colaborador y la institución contribuye a la formación de la relación entre ambos, si es alta, es poco probable que el servidor no esté ubicado en la institución y reflejara en la productividad lograda (Montero et al 2020).

Según Meyer y Allen (1991), precisaron que el compromiso es una condición psicológica que fortalece la relación entre colaborador y la organización. En definitiva, es el conglomerado de acciones que demuestran voluntad, afecto y responsabilidad de un individuo con su organización, enfatizando su responsabilidad con los objetivos de la organización a la que pertenece. En definitiva, el compromiso refleja el deseo, la necesidad o el deber del trabajador de sentirse parte de la organización; es así como una persona puede relacionarse afectivamente a su organización o no hacerlo, dependiendo de los vínculos costo beneficio, y sentir, o no, la obligación de ser leal y comprometido con la institución (Chirinos & Josefina 2017).

La teoría de atribución de Reichers, 1985 quien refiere que el compromiso es una obligación que el trabajador asume con la institución, como respuesta a la oportunidad que ésta le ha dado, así como las condiciones para que pueda crecer como persona y profesional, otros; por tanto, debe demostrar un comportamiento ético cumpliendo con las tareas encargadas, de manera eficiente y demostrando el máximo esfuerzo (Márquez, 2021).

Guerrero (2019), define el compromiso como un estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y la empresa, influyendo en la decisión para permanecer en la organización o dejarla.

De la misma manera, Puma et al. (2020), refiere sobre la dimensión: compromiso emocional, está relacionado con aspectos psicológicos de los compañeros de trabajo, siendo el propósito de esta dimensión compensar las expectativas y necesidades psicológicas de los colaboradores, permitiéndoles disfrutar de un sentido de pertenencia y orgullo en la organización (Guerrero 2019). Indicadores de esta dimensión son amor, pertenencia, lealtad, unión, satisfacción. Esto incluye la identificación del individuo con el objeto de la empresa y categorías axiológicas, así como vínculos afectivos, identidades y señales de vinculación emocional e identitaria con la empresa (Altamirano 2020).

La segunda dimensión relacionado al compromiso de continuidad, viene se considera el nivel donde el trabajador debe permanecer trabajando y ser parte de la institución, relacionándolo con el valor que implicaría abandonar su trabajo, las ventajas y beneficios que le otorgan permanecer en la institución versus las desventajas de dejar de hacerlo, siendo posible que los trabajadores sientan que permanecer a la organización, se irá incrementando con el transcurso del tiempo lo que desarrollara el compromiso en los colaboradores (Pedraza, 2020).

Finalmente, la dimensión de compromiso normativo (Gonzales, 2021), que se refiere a la medida en que los empleados sienten un compromiso ético de formar y ser parte de la organización, ya que el lograr los objetivos exige su continuidad en la institución (Santiago & Rojas, 2021). Como indicador tenemos la obligación, moral, lealtad, culpa, responsabilidad, reciprocidad se refiere a la contribución de los colaboradores al logro de las metas de estabilidad y desarrollo de la institución,

identificándose fuertemente con la misión y valores por los cuales están dispuestos a trabajar para alcanzar los objetivos trazados en la institución (Tormo & Oscar 2016).

III. METODOLOGÍA

En el siguiente acápite se presentaron una serie de lineamientos y procesos que permitieron desarrollar los objetivos del estudio; asimismo, se definió los instrumentos y técnicas que permitieron el recojo de las evidencias de los colaboradores; por lo que se cumplieron los lineamientos metodológicos del estudio.

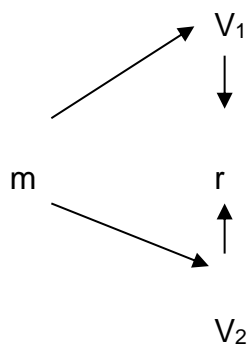
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación. Fue aplicada, puesto que resolvió problemas en el accionar de algunas personas y porque se basó en la investigación pura, que pretendió encontrar correlaciones entre las variables estudiadas de acuerdo con preguntas específicas (Esteban, 2018). Además, fue de enfoque cuantitativo, recojo de datos y luego se analizaron los datos, eliminando así dudas sobre la formulación de los problemas (Ortega, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación. No experimental, ya que no hubo intervención sobre la variable independiente que ocurre en un momento y lugar específicos (Hernández. 2018). El nivel del estudio fue descriptivo, transversal se realizó durante un período de tiempo.

Figura 1:

Esquema del diseño de investigación



M: Muestra.

V₁: Motivación.

V₂: Compromiso.

r: Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Este estudio se basó en la relación entre motivación y compromiso, seguidamente, se presentaron las definiciones de las variables:

V1: Motivación

- **Definición conceptual**

Es un conjunto de situaciones psicológicas y materiales que admiten a una individuo la satisfacción de sus necesidades básicas, provocando diversas conductas para lograr mejores resultados. También se define como la disposición a trabajar hacia una meta determinada por la satisfacción de alguna necesidad personal (Robbins 2021).

- **Definición operacional**

Las dimensiones de motivación se midieron mediante un cuestionario de tipo Likert, y como técnica la encuesta que estuvo diseñada según sus dimensiones:

- Dimensión 1: Indicadores (Toma de decisiones, logro de objetivos)
- Dimensión 2: Indicadores (Participación, influir en los demás)
- Dimensión 3: Indicadores (Socialización, trabajar en equipo)
- **Escala de medición**

Para la evaluación fue conveniente emplear la escala ordinal.

V2: Compromiso organizacional

- **Definición conceptual**

Definido como una visión psicológica de los integrantes de una empresa y su afecto al lugar donde trabajan. (Coll, 2020).

- **Definición operacional**

El compromiso organizacional fue medido utilizando una encuesta con escala tipo Likert que midió las dimensiones de la variable:

- Dimensión 1: Indicadores (familia, amor, pertenencia, solidaridad y satisfacción).
- Dimensión 2: Indicadores (indiferencia, consecuencia, conveniencia, costo económico, beneficio, necesidad económica).
- Dimensión 3: Indicadores (lealtad, sentimiento de culpa, deber, reciprocidad).
- **Escala de medición**

Para la evaluación será conveniente emplear una escala ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población. Estuvo compuesta por 26 colaboradores de la institución educativa.

- **Criterios de inclusión:** Todo los profesores y administrativos que laboraron en la institución.
- **Criterios de exclusión:** Los colaboradores que no son profesores y administrativos.

3.3.2. Muestra. Fue censal, es decir el total de los colaboradores, los 26 colaboradores (Gallardo 2017).

3.3.3. Muestreo. Fue no probabilístico, siendo que recolectó información, de la muestra escogida lo que garantizó obtener resultados fiables para el estudio por lo cual el muestreo fue el total de nuestro universo (Arias & Covinos 2021).

Unidad de análisis:

Los 20 profesores y 6 administrativos de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Los datos fueron recolectados a través de métodos científicamente aprobados, estadísticos de análisis de datos, los cuales fueron determinados por la investigadora para la interrogante del estudio específicamente a fin de reducir los errores e indecisión (Neill & Suarez 2017).

La técnica fue la encuesta, esto implicó la recopilación sistemática de datos de muestra utilizando un cuestionario prediseñado que consideró preguntas para

evaluar la distribución de la población. Debido a las diferentes características, la encuesta utilizó una escala tipo Likert. (Neal 2017).

Instrumento de recolección de datos

Se utilizó el desarrollado por Beatriz Bernabé en un estudio de 2017 sobre motivación y compromiso de docentes de I.E. de Vitarte, y constó de 15 preguntas para la motivación y 21 para compromiso. Esta herramienta ha sido aprobada y pasó el proceso de confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Se inició por obtener el permiso de la directora, posteriormente se aplicó un cuestionario que se entregó presencialmente durante entrevistas a docentes y administrativos, los datos obtenidos se trabajaron en el programa SPSS V 26 a fin de reconocer la correlación.

3.6 Método de análisis de datos

Posteriormente luego de recopilar los datos, se ingresaron a una hoja de cálculo de Excel y luego se importó a SPSS V.26 para su análisis estadístico de los hallazgos.

3.7 Aspectos éticos

Se consideró los principios éticos de justicia, respeto a las personas, beneficencia y no maleficencia del informe de Belmont. Respeto a los participantes, ya que se respetó la opinión de cada docente durante la aplicación del instrumento. Principio de justicia, ya que se brindó igualdad en el trato a los participantes. Principio de beneficencia, el cual evidenció los beneficios que se desearon alcanzar con la investigación. Principio de no maleficencia, siendo que la ejecución de la investigación no se causó daño alguno a la institución educativa (Fernández 2020). Asimismo, se hizo mención que se contemplaron las Normas APA (7° Ed.) y los lineamientos que dicta la UCV, según Resolución de Vicerrectorado de Investigación N.°062-2023-VI-UCV (2023).

IV. RESULTADOS

En esta parte se evidenciaron los hallazgos que determinaron la relación de las variables. Los datos fueron examinados desde la estadística descriptiva y las inferenciales ordenadas en tablas y gráficos.

4.1. Estadística descriptiva

Tabla 1

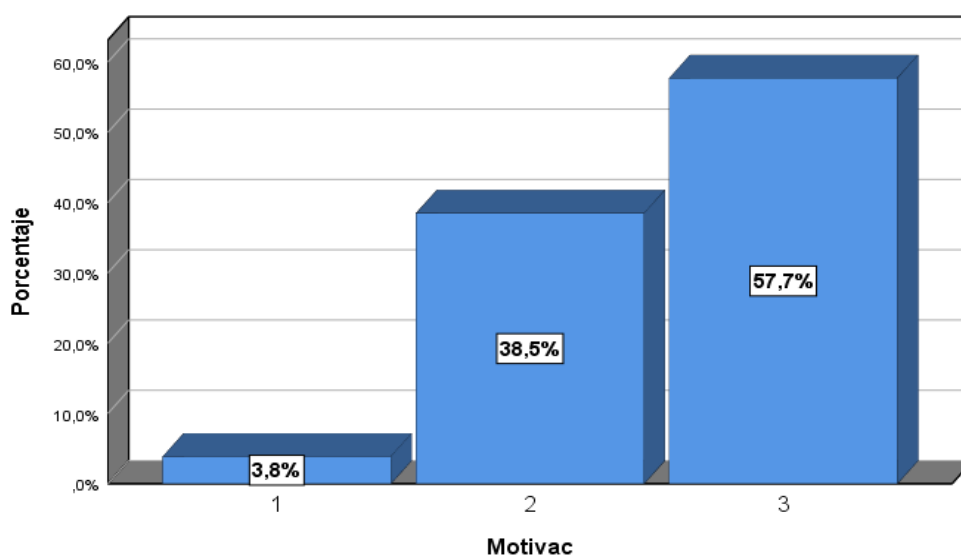
V₁ Motivación

		<i>Motivación</i>			
		F	%	%válido	%acumulado
%Válido	Alto	15	57,7%	57,7%	57,7%
	Medio	10	38,5%	38,%	96,2%
	Bajo	1	3,8%	3,8%	100,0%
	Total	26	100,0%	100,0%	

FUENTE: Resultados del instrumento

Figura 1

Variable motivación



Comentario: Según resultados de la tabla y figura 1, referente a motivación, para el 57,7 % de participantes de la I.E. Nro. 628, evidenció un nivel de motivación alto, de igual forma el 38,5% evidenció un grado de motivación medio y solo un 3,8% presentó motivación de nivel bajo.

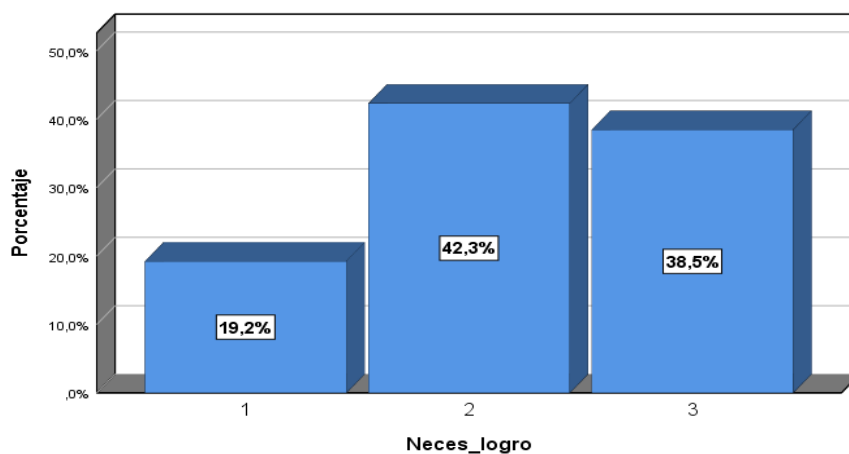
Tabla 2

Dimensión necesidad de logro

Necesidad de logro

		F	%	%válido	%acumulado
Válido	Alto	10	38,5%	38,5%	38,5%
	Medio	11	42,3%	42,3%	80,8%
	Bajo	5	19,2%	19,2%	100,0%
	Total	26	100,0%	100,0%	

Figura 2.



Respecto a la tabla y figura 2, con relación a necesidad de logro, un 42,3% de los participantes evidenció un nivel medio, un 38,5% evidenció nivel alto y 19,2% nivel bajo de motivación. Considerando la gestión administrativa deficiente lo que representa necesario investigar.

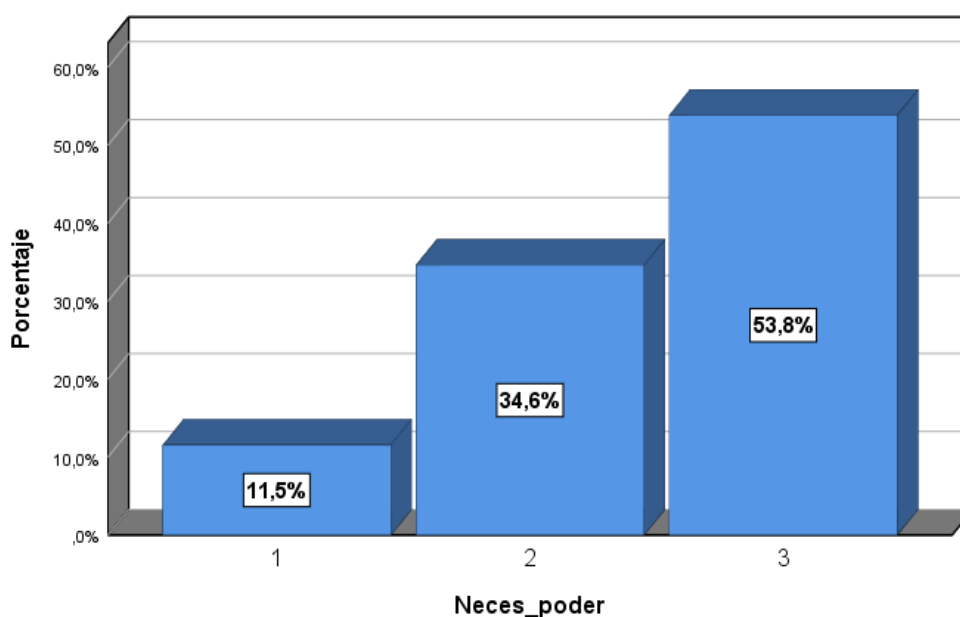
Tabla 3

Dimensión necesidad de poder

Necesidad de poder

		F	%	%válido	%acumulado
Válido	Alto	14	53,8%	53,8%	53,8%
	Medio	9	34,6%	34,6%	88,5%
	Bajo	3	11,5%	11,5%	100,0%
	Total	26	100,0%	100,0%	

Figura 3



Respecto a la tabla y figura 3, con relación a necesidad de poder, el 53,8% de los colaboradores evidenció un nivel alto, el 34,6% evidenció nivel medio y un 11,5% evidenció nivel bajo de motivación indicando que en la institución existe procedimientos que limitan sus acciones en el ámbito laboral.

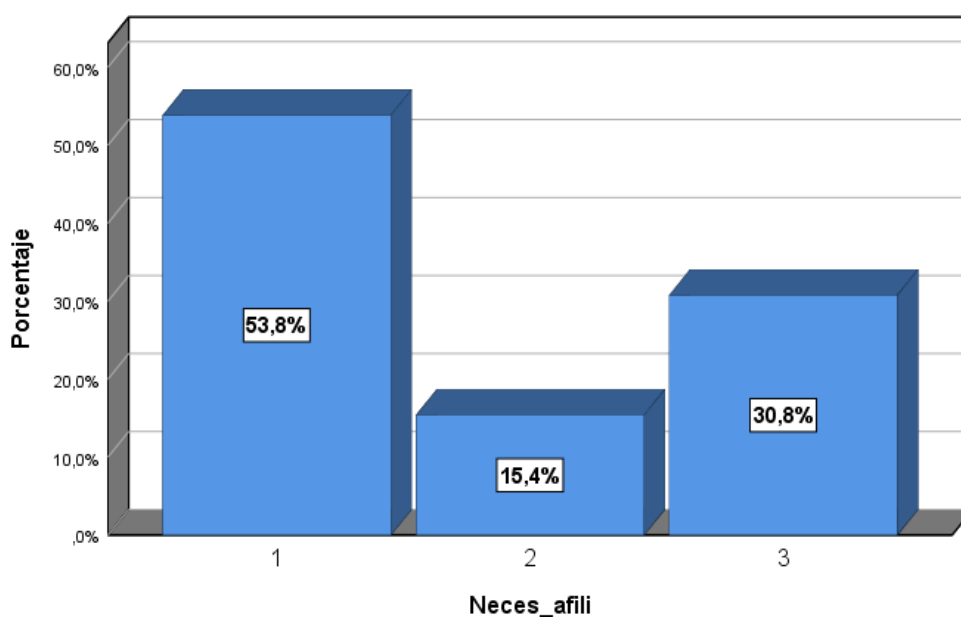
Tabla 4

Dimensión necesidad de afiliación

Necesidad de afiliación

		F	%	%válido	%acumulado
Válido	Alto	8	30,8%	30,8%	30,8%
	Medio	4	15,4%	15,4%	46,2%
	Bajo	14	53,8%	53,8%	100,0%
	Total	26	100,0%	100,0%	

Figura 4



En referencia de la tabla y figura 4, con relación a necesidad de afiliación, el 53,8% de los participantes evidenció un nivel bajo, un 30,8% evidenció nivel alto y un 15,4% evidenció nivel medio de motivación lo que implica monitoreo para que puedan alcanzar sus metas.

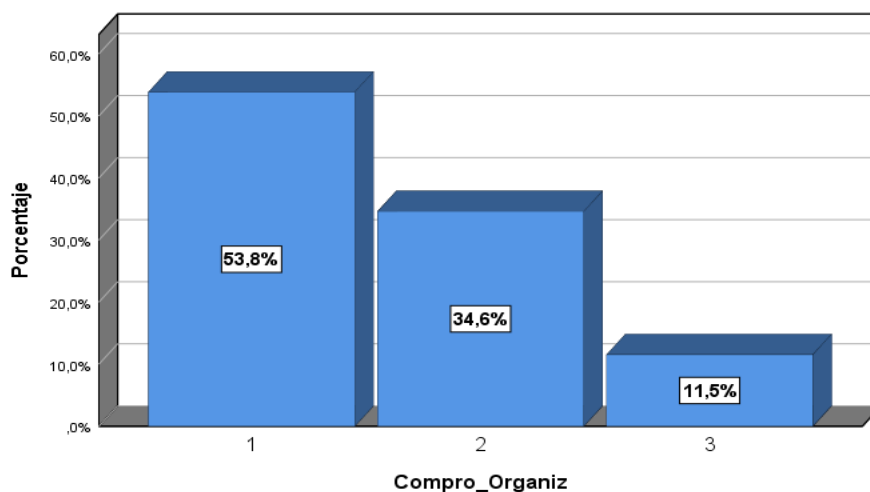
Tabla 5

Compromiso organizacional

Compromiso organizacional

		f	%	%válido	%acumulado
Válido	Adecuado	3	11,5%	11,5%	11,5%
	Medianamente adecuado	9	34,6%	34,6%	46,2%
	No adecuado	14	53,8%	53,8%	100,0%
	Total	26	100,0%%	100,0%	

Figura 5.



Referente a la tabla y figura 5, con relación a compromiso en colaboradores de la I.E. N°628, en la que se observó que un 53,8% de los encuestados manifestó no tener compromiso organizacional, un 34,6% evidenció nivel medianamente adecuado y un 11,5% evidenció nivel adecuado de compromiso.

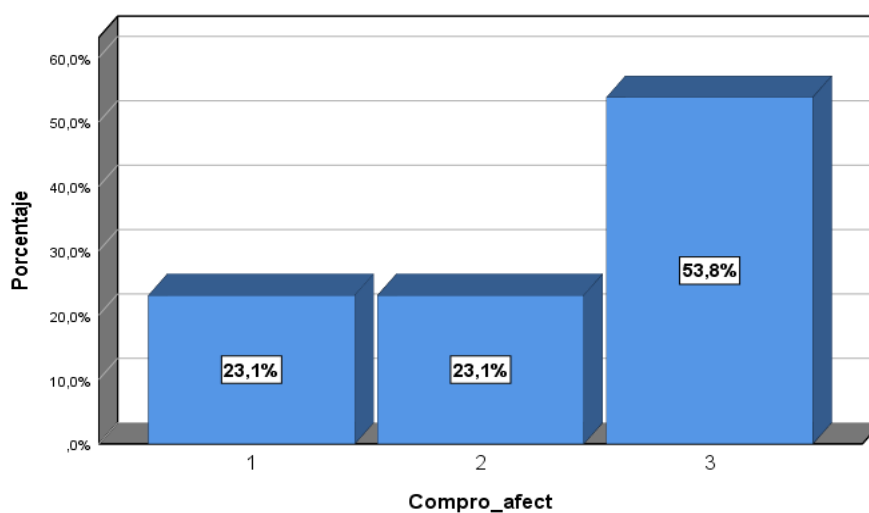
Tabla 6

Dimensión afectiva

Afectiva

		f	%	%válido	%acumulado
Válido	Adecuado	14	53,8	53,8	53,8
	Medianamente adecuado	6	23,1	23,1	76,9
	No adecuado	6	23,1	23,1	100,0%
	Total	26	100,0%%	100,0%	

Gráfica 6



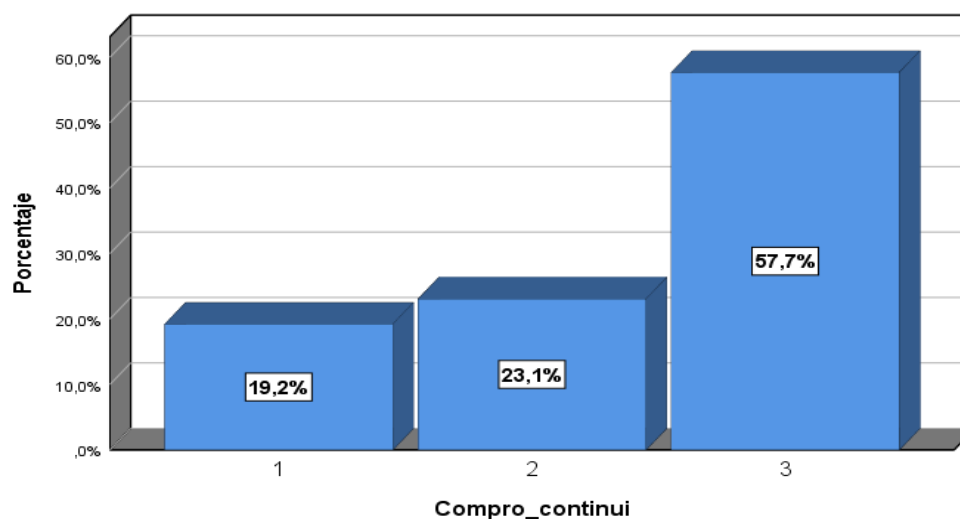
Respecto a la tabla y figura 6, con relación al compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, en la que pudo observarse que un 53,8% de los encuestados evidenció nivel no adecuado, un 23,1% evidenció nivel medianamente adecuado y el mismo porcentaje evidenció nivel no adecuado respectivamente.

Tabla 7

Dimensión continuidad

		<i>Continuidad</i>			
		f	%	%válido	%acumulado
Válido	Adecuado	15	57,7	57,7	57,7
	Medianamente adecuado	6	23,1	23,1	80,8
	No adecuado	5	19,2	19,2	100,0%
	Total	26	100,0%%	100,0%	

Gráfica 7



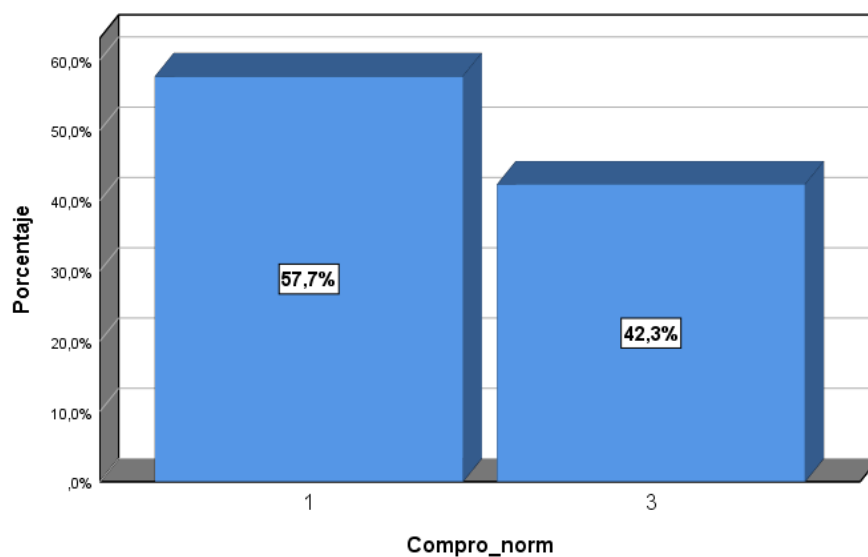
Respecto a la tabla y figura 7, respecto al compromiso de continuidad de los trabajadores de la I.E. N°628, en la que puede observarse que un 57,7% evidenció nivel adecuado, un 23,1% evidenció nivel medianamente adecuado y un 19,2% (5) presentaron nivel no adecuado.

Tabla 8

Dimensión normativa

		<i>Normativo</i>			
		F	%	%válido	%acumulado
Válido	Adecuado	10	42,3	42,3	42,3
	Medianamente adecuado	0	0,0	0,0	42,3
	No adecuado	16	57,7	57,7	100,0%
	Total	26	100,0%%	100,0%	

Figura 8.



Referente a la tabla y figura 8, con relación al compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima, en la que pudo observarse que un 57,7% evidenciaron un nivel no adecuado y un 42,3% presentaron nivel adecuado y ninguno de los colaboradores presentó nivel medianamente adecuado.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 9.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación	,354	26	,000	,637	26	,000
Compromiso Organizacional	,377	26	,000	,686	26	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 9 se presentaron hallazgos relacionados a la prueba de normalidad, al trabajar con una muestra inferior a 50, se empleó el ensayo de Shapiro-Wilk y al obtener un Sig., menor a 0,05 se procedió a estudiar la correlación mediante el coeficiente de Spearman.

Hipótesis general

H1: Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023

H0: No existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023

Tabla 10.

Correlación entre motivación y compromiso

			Motivación	Compromiso
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,570
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	26	26
	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,570	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	26	26

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

Respecto a la tabla 10 se presentaron hallazgos respecto a la asociación de las variables con un valor de Spearman de 0,570 se evidenció correlación positiva considerable. Obteniendo un sig. de 0,012 aceptando la H1

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023.

H0= No existe relación entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023.

Tabla 11

Correlación entre motivación y compromiso afectivo

			Motivación	Compromiso afectivo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,614
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	26	26
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,614	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	26	26

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

Respecto a la tabla 11 se presentan hallazgos en relación entre la motivación y compromiso afectivo, con un valor de Spearman de 0,6154, encontrando correlación positiva considerable. Obteniendo un sig. de 0.001 aceptando la H1.

Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación entre la motivación y el compromiso de continuidad en los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023

H0: No existe relación entre la motivación y el compromiso de continuidad en los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023

Tabla 11.

Correlación entre motivación y compromiso de continuidad

			Motivación	Compromiso de continuidad
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,598
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	26	26
	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	,598	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	26	26

** . La correlación es significativa en el nivel 0,03 (bilateral).

Respecto a la tabla 11 se presentaron hallazgos en relación con motivación y compromiso de continuidad, con un valor de Spearman de 0,598, indicando una relación positiva considerable. Obteniendo un sig. de 0.003, aceptando la H1.

Prueba de hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre la motivación y el compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023.

H0: No existe relación entre la motivación y el compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023.

Tabla 12

Correlación entre motivación y compromiso normativo

			Motivación	Compromiso normativo
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,694
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	26	26
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	,694	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	26	26

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

Referente a la tabla 12, se presentan los resultados con relación a motivación y compromiso normativo, con un valor de Spearman de 0,694 revelando una correlación positiva considerable. Obteniendo un sig. de 0,000, aceptando la H1.

V. DISCUSIÓN

Dicha investigación determinó la asociación de las variables y sus dimensiones. Con relación al objetivo general los resultados obtenidos evidenciaron una asociación entre variables obteniendo un valor de Spearman de 0,570 revelando una correlación considerable positiva. Obteniendo un Sig. (bilateral) de 0,012, aceptando la H_1 : existe relación significativa entre la motivación y el compromiso en la institución educativa Nro. 628. Lo que quiere decir que la motivación influyó en el compromiso. Los hallazgos pueden ser contrastados con los de Araya & Rojas. (2020) quienes en su estudio buscaron evaluar la correlación de las variables; encontraron una relación significativa; los autores indicaron que la motivación repercute en el compromiso que estos presentan en la organización y gestión de los responsables; quienes son los encargados de brindar las herramientas y facilidades necesarias al resto de colaboradores para desarrollar oportunamente sus actividades y poder trabajar en equipo.

De igual forma los resultados alcanzados difieren con los de Nieto (2017), quien demostró que la mayor parte de los colaboradores tienen un nivel de compromiso alto, comprobado estadísticamente por $Rho=.603$, $p<0,05$). Se Concluyó que a mayor satisfacción mayor compromiso por parte de los colaboradores, esto debido a que la gran parte de colaboradores de las instituciones públicas estudiadas tienen un vínculo laboral de años, por lo cual sienten compromiso con la organización, a diferencia de los colaboradores que han ingresado recientemente, que manifestaron cierta insatisfacción referente al salario y ambiente del trabajo por lo cual no se sienten comprometidos con los metas, visión y misión.

La teoría de Allen y Meyer (1991) definen que los compromisos en las instituciones están asociados con la permanencia, el afecto y normatividad, en el primero asociado con la afectividad emocional, la identidad institucional y permanencia, donde se destaca los gasto que implicaría para el colaborador abandonar su labor en la institución y el último asociado a la exigencia para su permanencia en la institución.

Referente al primer objetivo específico los hallazgos demostraron un valor de Spearman de 0,6154, existiendo una correlación considerable positiva. Asimismo, obteniendo un sig. de 0.001, aceptando la H_1 . Se observó que el compromiso afectivo, para estos trabajadores, la relación con la institución es de cariño por su permanencia en el trabajo. Estos colaboradores desarrollaron el orgullo hacia la organización.

Los hallazgos que se obtuvieron pueden ser contrastados con Manzano. (2017) quien en su estudio tuvo la intención de conocer las estrategias de fortalecimiento del compromiso organizacional; encontrando que existe diferentes tipos de compromiso y que influyen de manera positiva en la institución educativa concluyendo que esta variable es influenciada positivamente por el tiempo de trabajo en la institución y negativamente por el conflicto en los conocimientos

De igual forma los resultados alcanzados por Alarcon. (2022), quien estableció la asociación entre la variable en un centro educativo; donde se evidencio que ambas variables se relacionaron de forma directa alta, ya que la mayor parte de los colaboradores evidenciaron un grado medio de motivación y asimismo alcanzaron un grado medio de compromiso. No obstante, refiere que la organización requiere enfatizar en fortalecer aquellos aspectos relacionados con la recompensa equitativa por las labores destacadas que se realizaron propiciando un contexto laboral favorable donde todos los colaboradores se sientan parte de la institución.

Para Guerrero (2019), el compromiso construye la capacidad de los colaboradores para comprometerse e identificarse con los objetivos de la institución, siendo el propósito del compromiso afectivo compensar las expectativas y necesidades psicológicas de los trabajadores, permitiéndoles disfrutar de un sentido de pertenencia y orgullo en la organización. Este compromiso describe una orientación afectiva en el colaborador a la institución, siendo esa fuerza interna que identifica a la persona con la organización, lo que impacta directamente su accionar e involucramiento emocional que manifiesta para con la institución. Este compromiso se compone de 4 características siendo las primeras; las personales (edad, género y educación); las segundas las estructurales en referencia de la relación del colaborador y su jefe inmediato; las terceras las relativas al trabajo como participación en decisiones, habilidades y valores del colaborador hacia la

organización y finalmente las cuartas las experiencias profesionales que están relacionadas a la adaptación.

En cuanto al segundo objetivo específico, los resultados obtenidos alcanzaron un valor de Spearman de 0,598, lo que señaló que existe relación considerable positiva entre ambas variables. Además, se obtuvo un sig. de 0.003 se acepta la H_1 . Asimismo, se pudo apreciar que el compromiso de continuidad, para estos trabajadores, siendo primordial el esfuerzo y tiempo que invierten en su trabajo, además de la oportunidad de conseguir otro puesto laboral y no laborar en la institución. Abandonar la organización para estos colaboradores representa perderlo todo

Los hallazgos pudieron ser contrastados con Villanueva. (2021), quien en su estudio estableció la asociación entre las variables en un colegio, donde se observó que existió una correlación positiva, ya que los profesores creen que es indispensable estar motivados para afianzar su compromiso con la institución. Aterrizándolo al ámbito educativo, se puede inferir que los profesores aún no se encuentran del todo comprometidos con su trabajo y vínculo con la organización, lo que se demuestra en la conducta, siendo necesario que el compromiso del docente responda a los objetivos de la institución, afín de crear un nexo que beneficie a las partes involucradas y a la comunidad educativa.

Así mismo se puede contrastar con Vílchez (2021), quien busco la relación de las variables en estudiantes de una escuela de posgrado, encontrando una asociación entre las variables a nivel total y en las dimensiones afectiva, continuidad y normativa. Siendo que estas dimensiones alcanzaron un nivel medio donde los trabajadores demostraron sentirse comprometidos de manera afectiva por el tiempo que trabajan en la institución, pero a la vez un porcentaje de colaboradores presenta desinterés por cumplir los objetivos de la institución y manifiestan que si se les presentara otra oportunidad laboral no tendrían ningún problema de aceptar.

Según Pedraza (2020), es el nivel en que el colaborador considera las ventajas de permanecer en la institución versus las desventajas de irse, aunque es posible que los colaboradores creen que deben permanecer vinculados a la empresa, aumentará con el tiempo. Los compromisos de continuidad se refieren a costos o

pérdidas que surgen de la separación del empleo como resultado de renuncia o despido. Estos costos pueden ser financieros o no financieros y están relacionados principalmente con el hecho de que los colaboradores perciben una falta de oportunidades laborales, lo que no les permite estar totalmente comprometidos con la institución.

Concerniente al tercer objetivo específico; los hallazgos obtenidos alcanzaron un valor de Spearman de 0,694 indicando correlación considerable positiva. Asimismo, obteniendo un sig. de 0,000 aceptando la H_1 : Se aprecia que para estos colaboradores el continuar en la institución es un tema moral ya que desarrollaron un sentimiento de conexión por los beneficios otorgados a lo largo de trabajo.

De igual forma, los resultados alcanzados pueden ser comparados con el estudio de Soria. (2019); quien buscó establecer la correlación de las variables; en la que el investigador encontró que los profesores necesitan reunirse para estar motivados y desarrollar su práctica pedagógica. Así mismo en sus resultados refiere que el compromiso de los profesores debe ser responsabilidad de ellos como una fortaleza y un desafío para mejorar, el compromiso se manifiesta en las horas extras que trabajan para realizar evaluaciones al plan de mejora organizado por trimestres para beneficiar a los alumnos.

Además, pueden compararse con el estudio de Quintana. (2018), quien buscó analizar la relación de las variables en los profesores de un colegio, encontrando que los docentes necesitan reunirse para estar motivados y desarrollar su práctica pedagógica. También señala que trabajar en un entorno agradable garantiza la paz, tranquilidad y armonía entre los compañeros, lo cual no es sólo responsabilidad del empleador que tiene que vigilar a sus colaboradores, estos deben hacer todo lo posible para sentirse líderes y actuar como líderes; en beneficio de toda la organización.

Santiago & Rojas, 2021, refieren que el compromiso normativo es aquel que los empleados sienten como un compromiso ético por ser parte de una organización, tomando en cuenta la moral, obligación, lealtad, responsabilidad y reciprocidad que se refiere a la contribución de los colaboradores para alcanzar los objetivos de estabilidad y desarrollo en la institución. Es así como el compromiso normativo

significa seguir defendiendo la obligación moral de respetar la reciprocidad. Este tipo de compromiso se refiere al apego del empleado a la institución, el cual se basa en un sentido de lealtad y se manifiesta como un sentido del deber de permanecer en la organización y cumplir con sus deberes para alcanzar los objetivos trazadas.

VI.CONCLUSIONES

Se presentan en relación con los objetivos del presente estudio:

Primera. Para el objetivo general, se concluyó que existe correlación positiva considerable entre motivación y compromiso organizacional de la Institución Educativa Nro.628, esto se obtuvo a través del coeficiente de Spearman de 0.570. Además, una significancia de 0.012 se acepta la H1.

Segunda. En lo que refiere objetivo específico 1, se concluyó que existe una correlación positiva considerable entre motivación y compromiso afectivo en la Institución educativa Nro.628, los hallazgos se obtuvieron a través del Rho de Spearman con un valor de 0.6154. Asimismo, con una significancia de 0.001 se acepta la H1.

Tercera. En relación con el objetivo específico 2, se concluyó que existe una correlación positiva considerable entre motivación y compromiso de continuidad en los colaboradores, los hallazgos se alcanzaron a través del estadístico de Spearman con un valor de 0.598. Además, se encontró una significancia de 0.003 se acepta la H1.

Cuarta. Respecto al objetivo específico 3, se concluyó que existe correlación positiva considerable entre motivación y compromiso normativo en los trabajadores, los hallazgos se obtuvieron a través del estadístico de Spearman con un valor de 0.694. Además, se encontró una significancia de 0.000 aceptando la H1.

VII.RECOMENDACIONES

Primera. Para el objetivo general, se recomienda a la directora propiciar escenarios donde el personal docente que labora sienta que es reconocido por la labor que desempeña, siendo valorado y reconocido como una pieza fundamental e importante en la organización, donde perciba un ambiente de trabajo adecuado a fin de que no altere su estado emocional y sienta el compromiso de dar lo mejor en el ámbito laboral.

Segunda. Respecto al primer objetivo específico, se solicita a las autoridades de la institución realizar actividades en un ámbito socio afectivo, tratando que los profesores y administrativos se sientan orgullosos e identificados de ser parte de la institución y, advirtiendo la obligación moral y deseo de continuar en ella, además de implementar capacitaciones constantes, con la finalidad que los colaboradores puedan ascender a otros puestos que les permitan cumplir con las metas de la organización y a su vez sus metas personales.

Tercera. Respecto al segundo objetivo específico, se aconseja a las autoridades de la institución fomentar la participación de los trabajadores a fin de que estos no escatimen esfuerzos para realizar una labor proactiva e incentivada, donde se experimente sentimiento de aprecio, continuidad y se identifiquen con los objetivos y logros alcanzados.

Cuarta. Con relación al tercer objetivo específico, se recomienda a la directora ejecutar y elaborar un plan de trabajo a mediano y corto plazo, que fomenten círculos de aprendizaje entre los docentes, para fortalecer el compromiso normativo en la institución. Teniendo en cuenta que los docentes y administrativos comprometidos que se sienten preparados para realizar tareas, entablar relaciones sólidas con el equipo de trabajo. Asimismo, estén convencidos que están preparados para asumir nuevos desafíos, con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos.

REFERENCIAS

- Alarcón G (2020). Motivación laboral y compromiso organizacional en una institución educativa de Chiclayo.[Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94454/Alarcon_RGT-SD.pdf
- Altamirano S (2020). Compromiso institucional y su relación con el desempeño laboral en los docentes y colaboradores de la I.E. N°10635 La Samana, distrito de Andabamba, provincia de Santa Cruz, 2020. [Universidad Nacional de Cajamarca].<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/5375/Tesis%20Altamiro%20Tarrillo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aslamiah, A. (2019). Teachers organizational commitment in elementary school: A study in Banjarmasin Indonesia. *The open psychology journal*, 12, 1-6. <https://doi.org/10.2174/1874350101912010001>
- Atencio, E. (2020). Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente. *ResearchGate*. 11(1), 27. <https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.03>
- Araya, S., Díaz, K & Rojas L (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. *Propósitos y representaciones*. 8(3), 428. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.428>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. <https://www.unprofesor.com/lengua-espanola/como-citar-un-libro-en-apa-4230.html>
- Bautista, J & Uriarte, H. (2019). Nivel de satisfacción laboral en el personal de un Programa Nacional de Alimentación Escolar, Jaén, Cajamarca. [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2424>
- Baysal, C., Yangil, M & Sevin, S. (2020). Analysis of the relationship between organizational commitment and counter productive work behaviour on

- academician. *ResearchGate*. 15(1), 143-157. <https://doi.org/10.5937/sjm15-18502>
- Bohórquez, E., Caiché, W., Pérez, M & Benavides, A. (2020). La motivación y desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*. 12(3), 385-390.
- Castro, G., Puerto, C., Rodríguez, M. (2020). La influencia del liderazgo en la motivación de los colaboradores. [Universidad Nacional de San Martín]. <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1266/1/TFPP%20EEYN%202020%20CGE-PC-RMF.pdf>
- Choéz, M., & Vélez, L. (2021). Work motivation and its relationship with the level of organizational commitment in driving schools. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 88–107. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i4.2540>
- Coll, F & López, J. (2020, 1 noviembre). Compromiso organizacional. *Economipedia.com*. <https://economipedia.com/definiciones/compromisoorganizacional>.
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso organizacional: antecedentes y consecuencias. *Conciencia Tecnológica*. (60), 1-15.
- Coromoto, H & Villón, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Scientific*. 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Chirinos, D., & Josefina, V. (2017). Vinculación afectiva. [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d3f31905-15c3-4ca2-ad33-3ede92cce0a5/content>
- Dharmanegara, I., Sitiari, N., & Adelina, M (2017). The impact of organizational commitment, motivation, and job satisfaction on civil servant job performance in state plantation. *Semantic Scholar*. 1(2), 18-22
- Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán.

- Espinoza, K & Toscano, A. (2020). Salario emocional: Una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *Nova Rúa*. 20(5), 72-89. <http://dx.doi.org/10.20983/novarua.2020.20>.
- Fletcher, L., Bailey, C.& Gilman, W. (2018). Fluctuating levels of personal role engagement within the working day: A multilevel study. *Gestión de recursos humanos*. 28(1), 128-147. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12168>
- Gallardo, E, E. (2017). *Metodología de la investigación: manuales autoformativos interactivo*. [Universidad Continental]. <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/4278>
- García, L., Gonzáles, G. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad de Sánchez Carrión. [Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1276/Leidy_Tesis_Titulo_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Guerrero, P (2018). Compromiso organizacional basado en el modelo de Meyer y Allen, en los colaboradores de un banco en Chiclayo. [Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1635/3/TL_GuerreroMaldonadoPedro
- Gonzales, C. (2021). Estrategia de motivación laboral para el fortalecimiento del compromiso organizacional en la Municipalidad de Chachapoyas. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67838/Gonzales_VC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R.& Fernández, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México DF. McGraw-Hill.
- Hernández, B., Ruiz A., Ramírez V., Sandoval, S & Méndez L. (2020). Reasons and factors involved in the organizational commitment. *Iberoamericana para la Investigación y Desarrollo Educativo*. 8(16), 370. <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370> .

- Macias, K & Vanga, G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Venezolana de Gerencia*. 26 (94), 548-567.
- McCormick, B., Downes, E., Reeves, J., Li, N & Ilies, R. (2018). Scientific contributions of within-person research in management: Making the juice worth the squeeze. *Gestión*. 46(2), 1-30. <https://doi.org/10.1177/0149206318788435>
- Manjarrez, N., Boza, A & Mendoza, Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los Hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*. 12(1), 359-365.
- Maquera, J., Santa Cruz, E & Apaza, C. (2020). Motivación y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Moquegua. *Polo del Conocimiento*. 5(9), 1240-1254. <https://doi.org/10.23857/pc.v5i9.1782>
- Montero, J., López, M., Benavides, F. (2020). Association between informal employment and health status and the role of the working conditions in Spain. *Health Serv. PubMed*. 50(2), 199-208. <https://doi.org/10.1177/0020731419898330>
- Enlaces de texto completo Organización Internacional del Trabajo (2016). El recurso humano y la productividad. Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_emp/emp_ent/ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Ortega, O. (2018). *Enfoques de investigación. Métodos para el diseño Arquitectónico*. Universidad del Atlántico.
- Panduro, C & Casa, E. (2022). Relación de la motivación laboral con los determinantes del desempeño laboral en el trabajo remoto de los trabajadores de una universidad pública de Perú. *Sathirí Sembrador*. 17(1), 34-44. <http://dx.doi.org/10.32645/13906925.1101>
- Podsakoff, P., Chawla, N., Spoelma, M & Gabriel, S. (2019). What predicts within-person variance in applied psychology constructs. An empirical examination. *Journal of APA PsycNet*, 104(6), 727-754. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/apl0000374>

- Puma, M & Estrada, E. (2020). La motivación laboral y compromiso organizacional. *Ciencia y Desarrollo*. 23(3), 45-53. <http://dx.doi.org/10.21503/cyd.v23i3.2141>
- Quintana, F. (2018). Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de I.E. de la Red "Willka Amauta", Apurímac 2018. [Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28023/quintana_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, E. (2019). Gestión administrativa y control interno en la UGEL San Ignacio. [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52175>
- Revuelta, B & Hernández, R. (2019). Axel Honneth theory on social justice, recognition and experiences of the subject in contemporary societies. *Cinta moebio*. 66, 333-346. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2019000300333>
- Rey, M. (2019). Bioética- bioeconomía: disciplinas para supervivencia del mundo. *trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*. 11(20) DOI: <https://doi.org/10.22430/21457778.1217>
- Santiago, C & Rojas, S. (2021). Pandemia COVID-19 y compromiso laboral: relación dentro de una organización del sector eléctrico colombiano. *Desarrollo e Innovación*, 11(3), 437-450. <https://doi.org/10.19053/20278306.v11.n3.2021.13342>
- Soria, M. (2019) Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de I.E. del distrito de San Juan de Lurigancho. [Universidad Marcelino Champagnat]. <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/857/1/79.%20Tesis%20%28Soria%20Pi%c3%b1a%29>.
- Velásquez, S & Cacante, J. (2020). Concepto de reconocimiento y su utilidad para el campo de la enfermería. *Temperamentvm*. 16, 1-6.
- Vílchez, S. (2021). La motivación laboral y el compromiso organizacional en los estudiantes de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6405/Sueli%20Fortunata%20VILCHEZ%20HURTADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wilujeng, R., Lelly, W., Handriyomo H (2018) Work culture, work motivation and organizational performance: the mediating role of organizational commitment. *Research Science & Management*. 5(5), 89-93.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.1254377>

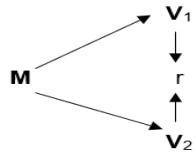
ANEXO

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Motivación	Proceso psicológico en el que las características de personalidad (motivos, razones, habilidades, intereses, expectativas, perspectiva de tiempo futuro) y la percepción de las características ambientales, interactúan.	Los puntajes serán obtenidos mediante el cuestionario para medir Motivación autor: David McClelland	Necesidad de logro Necesidad de poder Necesidad de afiliación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Logro de objetivos. ➤ Participación ➤ Influencia en los demás. ➤ Socialización ➤ Trabajo en equipo. 	Ordinal
Compromiso organizacional	Consiste en aquellas actitudes de los empleados por medio de las cuales demuestran su orgullo y satisfacción de ser parte de la organización a la que pertenecen.	Los puntajes serán obtenidos mediante el cuestionario de compromiso organizacional de: Meyer y Allen.	Compromiso afectivo Compromiso normativo Compromiso de Continuidad	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Familia ➤ Amor ➤ Pertenencia ➤ Lealtad ➤ Solidaridad ➤ Satisfacción ➤ Indiferencia ➤ Conveniencia ➤ Consecuencia ➤ Costo económico. ➤ Necesidad económica ➤ Beneficio ➤ Obligación moral ➤ Lealtad ➤ Sentimiento de culpa ➤ Deber ➤ Reciprocidad 	Ordinal

Anexo 2. Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos				
<p>Problema general</p> <p>¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>P1: ¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023?</p> <p>P2: ¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023?</p> <p>P3: ¿Qué relación existe entre la motivación y el compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación de la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628 Lima 2023</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>O1: Determinar la relación de la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023</p> <p>O2: Determinar la relación de la motivación laboral y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima - 2023</p> <p>O3: Determinar la relación de la motivación laboral y el compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: Existe relación entre la motivación y el compromiso afectivo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023.</p> <p>H2: Existe relación entre la motivación y el compromiso de continuidad de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023;</p> <p>H3: Existe relación entre la motivación y el compromiso normativo de los colaboradores de la I.E. N°628, Lima – 2023.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>				
<p>Diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Variables y dimensiones</p>					
<p>El estudio de investigación es de tipo aplicada, diseño no experimental, con diseño correlacional. de enfoque cuantitativo</p>	<p>Población</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1292 1219 1500 1273">Variables</th> <th data-bbox="1500 1219 1765 1273">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1292 1273 1500 1327">Motivación</td> <td data-bbox="1500 1273 1765 1327">Necesidad de logro</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Motivación	Necesidad de logro	
Variables	Dimensiones						
Motivación	Necesidad de logro						



Donde:

M = Muestra.

V₁ = Gestión administrativa.

V₂ = Clima laboral

r = Relación entre las variables.

Para el estudio, se contará con la participación de 25 colaboradores de la Institución educativa N°628.

Muestra

La muestra estará conformada por 22 docentes de la Institución Educativa N°0626.

	Necesidad de poder	
	Necesidad de afiliación	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	
	Compromiso normativo	
	Compromiso de continuidad	

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA APLICAR A COLABORADORES SOBRE MOTIVACIÓN EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N°628. LIMA

La finalidad de este instrumento es conocer sus opiniones sobre la motivación labora en la institución.

Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada pregunta, la alternativa que según su opinión describe con mayor exactitud **LOQUE PIENSA**.

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION: 1 Necesidad de logro						
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta que me asignen en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
DIMENSION 2: Necesidad de poder						
6	Me gusta trabajar en competencia y ganar					
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
DIMENSION 3: Necesidad de afiliación						
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo					
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran siendo parte del personal de seguridad ciudadana serenazgo					
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

¡Gracias por su participación!

CUESTIONARIO PARA APLICAR A COLABORADORES SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 628. LIMA.

La finalidad de este instrumento es conocer sus opiniones sobre el compromiso organizacional de los colaboradores de la institución.

Marque con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada pregunta, la alternativa que según su opinión describa con mayor exactitud **LOQUE PIENSA**.

1	2	3	4	5	6
Definitivamente en desacuerdo	Muy desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	Definitivamente de acuerdo

N°	DIMENSIONES / ITEMS	1	2	3	4	5	6
DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo.							
1.	Me gustaría continuar el resto de mi carrera profesional en esta organización.						
2.	Siento de verdad, que cualquier problema en esta organización, es también mi problema.						
3.	Trabajar en esta organización significa mucho para mí.						
4.	En esta organización me siento como en familia.						
5.	Estoy orgulloso (a) de trabajar en esta organización						
6.	Me siento parte integrante de esta organización.						
7.	Creo que no estaría bien dejar esta organización, aunque me vaya a beneficiar con el cambio.						
DIMENSION 2: Compromiso de continuidad.							
8.	No me siento emocionalmente unido a esta organización.						
9.	Una de las desventajas de dejar esta organización es que hay pocas posibilidades de encontrar otro empleo.						
10.	Ahora mismo, trabajo en esta organización, más porque lo necesito que porque yo quería.						
11.	No siento ninguna obligación de tener que seguir trabajando para esta organización.						
12.	Si continuo en esta organización es porque en otra no tendría las mismas ventajas y beneficios que recibo aquí.						
13.	Creo que si dejara esta organización no tendría muchas opciones de encontrar otro trabajo.						
14.	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.						
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo							
15.	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.						

16.	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.						
17.	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.						
18.	Creo que debo mucho a esta organización.						
19.	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.						
20.	Esta organización se merece mi lealtad.						
21.	Podría dejar este trabajo, aunque no tenga otro a la vista.						

¡Gracias por su participación!

ANEXO 4. Evaluación por juicio de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dra. África del Valle Calanchez Urribarri

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Autor (s) del instrumento (s): Evelyn Katherine Cruces Tinco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá					X

	analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL				4	45	


(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

49


Dra. Africa Colancho Urribara
 CE. 000573626
 Docente investigadora

Lima, 9 de mayo de 2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Mg. Karlo Piero Calle Gonzales

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Autor (s) del instrumento (s): Evelyn Katherine Cruces Tinco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4)
EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los items estan redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACION	Los items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento permitirá analizar,				X	

	describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL				8	35	
				43		

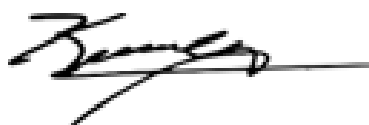
(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACION 43

Lima, 9 de mayo de 2023



M.B.A. KarloCalle González

D.N.I. 10808709- Docente de Pregrado y Posgrado en cursos de Gerencia y Marketing



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Chávez Vera, Kerwin José

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Especialidad: Administración

Instrumento de evaluación: CUESTIONARIO DE MOTIVACION

Autor (s) del instrumento (s): Evelyn Katherine Cruces Tinco

II.- ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje aprobado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad					X

	acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

APLICABLE

PROMEDIO DE VALORACIÓN.

50

Lima, 12 de mayo de 2023



 Dr. Kenwin José Chávez Vera
 C. E. 003058624
 Docente Investigador

ANEXO 5: Modelo del consentimiento informativo UCV

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

YES 16 de marzo de 2023

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo

Escuela Profesional de Administración

A través del presente, RUTH SUSANA ESCOBAR QUISPE,
identificado (a) con DNI N° 28981274 representante de la
empresa/institución EDUCATIVA INICIAL N° 628
con el cargo de DIRECTORA, me dirijo a su representada a fin
de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Evelyn Katherine Cruces Tinco

Esta autorizadas para:

a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización
de su proyecto y posterior tesis titulada Motivación y compromiso
organizacional en la Institución Educativa N° 628 "Pioneritos" en Villa El
Salvador.

Si No

b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

Si No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,



Firma y Sello

RUTH ESCOBAR QUISPE

DIRECTORA

Nombre y Apellidos RUTH SUSANA ESCOBAR QUISPE

Cargo DIRECTORA

ANEXO 7: Base de datos

		VARIABLE 1 MOTIVACION														VARIABLE 2 COMPROMISO ORGANIZACIONAL											PROMEDIOS												
		Dimension necesidad de logro					Dimension necesidad de poder					Dimension necesidad de afiliacion				Dimension compromiso afectivo							Dimension compromiso de continuidad				Dimension compromiso normativo				Motivacion	Organizacion							
Enc.		H1	H2	H3	H4	H5	H6	H7	H8	H9	H10	H11	H12	H13	H14	H15	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21		
1		4	4	4	4	5	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	55	74
2		5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	6	4	2	5	3	5	3	4	4	5	5	3	64	88
3		3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	5	3	61	83	
4		4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	60	96	
5		5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	65	82	
6		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	6	6	6	6	5	5	5	60	81		
7		5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	67	74
8		4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	5	6	4	2	5	3	5	3	4	4	5	5	3	63	88
9		4	4	4	4	4	5	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	55	81	
10		5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	64	74
11		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	6	4	2	5	3	5	3	4	4	5	5	3	60	88
12		5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	67	81	
13		3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6	63	81
14		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	60	96
15		3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	61	82
16		4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	5	5	5	5	65	81	
17		5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	60	74
18		4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	6	4	2	5	3	5	3	4	4	5	5	3	55	88
19		5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	64	81
20		3	2	3	3	4	2	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	47	81
21		5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	64	81	
22		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	6	4	2	5	3	5	3	4	4	5	5	3	56	88
23		5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	3	3	3	67	81	
24		3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	6	6	63	81	
25		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5	5	60	96
26		3	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	61	82
Desviaciones	0.6	0.7	0.5	0.3	0.2	0.9	0.9	0.3	0.4	0.1	0.4	0.4	0.2	0.3	0.2	0.4	0.5	0.6	0.2	0.7	0.6	0.3	0.8	0.5	1.2	0.4	1.1	1.0	0.8	0.6	1.2	1.5	1.1	1.4	0.9	1.2	20.11	38.39	
Desviaciones	6.3	15.0	17.1	21.0																																			
h(k)	0.734	0.5815																																					

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_{sum}^2} \right)$$

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Nota. Tomado de Ruiz Bolivar (2002) y Palliella y Martins (2003).

Persona 23	4	4	4	4	5	2	4	2	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	60	5
Persona 24	4	4	4	4	5	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55	4
Persona 25	4	4	4	4	5	2	4	2	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	56	4	
Persona 26	4	4	4	4	5	2	4	2	4	3	3		4	4	4	5	4	4	56	4	

ANEXO 8: Confiabilidad del instrumento

VARIABLE MOTIVACION

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Valido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

Estadística de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
Casos	.760	15

Estadísticas del total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	58.50	32.159	.249	.756
Item2	58.24	32.625	.176	.761
Item 3	57.69	27.731	.512	.736
Item 4	57.31	30.170	.615	.733
Item 5	57.40	32.100	.300	.752
Item 6	57.90	32.966	.394	.752
Item 7	57.79	31.441	.345	.749
Item 8	58.55	32.790	.230	.757
Item 9	58.26	32.442	.235	.757
Item 10	57.88	33.473	.044	.773
Item 11	57.95	33.266	.063	.772
Item 12	57.79	29.148	.454	.739
Item 13	57.81	30.451	.352	.749
Item 14	58.14	32.077	.212	.760
Item 15	58.21	32.758	.196	.759

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Valido	15	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	15	100,0

Estadística de fiabilidad		
	Alfa de Cronbach	Nro. de elementos
Casos	.091	21

Estadísticas del total de elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	77.90	43.923	.631	.902
Item2	77.88	45.229	.540	.906
Item 3	77.88	44.848	.558	.906
Item 4	77.97	45.348	.511	.907
Item 5	78	44.349	.603	.904
Item 6	78	44.607	.573	.905
Item 7	77.97	44.678	.565	.905
Item 8	77.93	44.781	.555	.906
Item 9	77.97	45.096	.544	.906
Item 10	77.87	44.175	.611	.904
Item 11	77.92	45.217	.534	.906
Item 12	77.94	43.705	.654	.903
Item 13	78.04	43.700	.650	.903
Item 14	77.92	43.741	.652	.903
Item 15	77.93	46.082	.451	.908
Item 16	77.95	46.085	.448	.908
Item 17	77.78	44.154	.645	.903
Items 18	77.88	45.411	.519	.907
Items 19	77.97	44.340	.510	.903
Items 20	78.06	43.705	.654	.904
Items 21	77.91	43.024	.632	.903