



**Compromiso organizacional y motivación en los docentes
de diferente condición laboral en las Instituciones
Educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL
01.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en administración de la educación

AUTOR:

Br. Ana Cecilia Flores Cupe

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

PERÚ - 2018

Dr. Rodolfo Talledo Reyes

Presidente

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Secretario

Dr. Felipe Guizado Oscco

Vocal

Dedicatoria

El presente trabajo es dedicado a mi esposo Daniel Alberto que desde un inicio me apoyo y acompaño en todo este proceso de estudio de la maestría, dandome muchos animos para poder seguir y no rendirme.

Agradecimiento

A mi esposo por todo el amor y comprensión que me brindo en todo este tiempo de estudio.

A mi asesor de tesis por guiarme en el proceso de investigación.

A todos los directores y docentes de las Instituciones educativas del distrito de Pucusana que me facilitaron su apoyo en la realización de este trabajo.

Declaración jurada

Yo, Ana Cecilia Flores Cupe, estudiante del Programa Maestría en Administración de la educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 43251752, con la tesis titulada “Compromiso organizacional y motivación de los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana UGEL - 01”, declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 23 de Noviembre de 2017

Firma.....

Ana Cecilia Flores Cupe

DNI: 43251752

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Los Olivos presento la tesis titulada: “Compromiso organizacional y motivación de los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana UGEL - 01”; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Maestra en Administración de la educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos, en el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis, en el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos, en el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis, el cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados, el quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación, en el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas, finalmente se presenta los Anexos correspondientes.

Índice

	Pg.
CARATULA	i
PÁGINAS PRELIMINARES	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	15
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1 Compromiso organizacional	22
1.3.2 Motivación	27
1.4 Formulación del problema	34
1.5. Justificación del estudio	35

1.6 Hipótesis	36
1.7 Objetivos	36
II. MÉTODO	
2.1 Diseño de investigación	39
2.2 Variables, Operacionalización	41
2.3 Población y muestra	42
2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.5 Método de análisis de datos	48
2.6 Aspectos éticos	48
III. RESULTADOS	49
IV. DISCUSIÓN	74
V. CONCLUSIONES	78
VI. RECOMENDACIONES	80
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
Apéndice	87
Apéndice 1. Matriz de Consistencia	88
Apéndice 2. Instrumentos	90
Apéndice 3. Base de Datos	102
Apéndice 3. Autorización	105
Apéndice 4. Validez del instrumento por juicio de expertos	109

Lista de tablas

			Pg.
Tabla	1	Comparación de la teoría X e Y	30
Tabla	2	Operacionalización Variable 1: Compromiso Organizacional	42
Tabla	3	Operacionalización de la variable 2: Motivación	43
Tabla	4	Validez del cuestionario: Compromiso organizacional	47
Tabla	5	Validez del cuestionario: Motivación	47
Tabla	6	Niveles del compromiso organizacional	50
Tabla	7	Niveles del compromiso afectivo	51
Tabla	8	Niveles del compromiso de continuidad	52
Tabla	9	Niveles del compromiso normativo	53
Tabla	10	Niveles de la motivación	54
Tabla	11	Niveles de la motivación intrínseca	55
Tabla	12	Niveles de la motivación extrínseca	56
Tabla	13	Distribución porcentual entre compromiso organizacional y motivación	57
Tabla	14	Comparación porcentual del compromiso organizacional	58
Tabla	15	Comparación porcentual del compromiso afectivo	59
Tabla	16	Comparación porcentual del compromiso de continuidad	61
Tabla	17	Comparación porcentual del compromiso normativo	62
Tabla	18	Comparación porcentual de la motivación	64
Tabla	19	Comparación porcentual de la motivación intrínseca	65

Tabla	20	Comparación porcentual de la motivación extrínseca	67
Tabla	21	Correlación compromiso organizacional y motivación	69
Tabla	22	Correlación compromiso afectivo y motivación	70
Tabla	23	Correlación compromiso de continuidad y motivación	71
Tabla	24	Correlación compromiso normativo y motivación	72

Lista de figuras

	Pg.
Figura 1 Las necesidades humanas	28
Figura 2 Niveles comparativos del compromiso organizacional	50
Figura 3 Niveles comparativos del compromiso afectivo	51
Figura 4 Niveles comparativos del compromiso de continuidad	52
Figura 5 Niveles comparativos del compromiso normativo	53
Figura 6 Niveles comparativos de motivación	54
Figura 7 Niveles comparativos de motivación intrínseca	55
Figura 8 Niveles comparativos de motivación extrínseca	56
Figura 9 Comparación porcentual del compromiso organizacional	57
Figura 10 Comparación porcentual del compromiso afectivo	60
Figura 11 Comparación porcentual del compromiso de continuidad	61
Figura 12 Comparación porcentual del compromiso normativo	63
Figura 13 Comparación porcentual de la motivación	64
Figura 14 Comparación porcentual de la motivación intrínseca	66
Figura 15 Comparación porcentual de la motivación extrínseca	67

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01. A partir de una determinada problemática y mediante los procedimientos metodológicos.

El método empleado en la investigación fue el hipotético deductivo, esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel de corte transversal en el nivel descriptivo, correlacional y comparativo, que recogió información en un periodo específico, que se desarrolló al aplicar dos instrumentos: cuestionario de compromiso organizacional con 21 ítems y el cuestionario de motivación con 18 ítems, ambos con 5 alternativas en la escala de likert, la población está conformada por 82 docentes de diferente condición laboral.

En los resultados de la correlación entre las variables compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral del distrito de Pucusana, donde no existe una correlación (Rho de Spearman= -0.049) en los docentes contratados siendo esta no significativa $p > \alpha (0.769 > 0.05)$, sin embargo en los docentes nombrados se observa un nivel moderado (Rho de Spearman= 0.653**) y significativa $p < \alpha (0.00 < 0.05)$, por ende se estaría rechazando la hipótesis nula para los docentes nombrados, más no para los docentes contratados de las Instituciones Educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Palabras claves: compromiso organizacional y motivación.

Abstract

The present research had as general objective to determine the relationship between the organizational commitment and motivation in the teachers of different working conditions in the public institutions of the district of Pucusana - UGEL 01. From a certain problematic and through the methodological procedures.

The method used in the research was the hypothetical deductive, this research used for its purpose the non-experimental design of cross-sectional level at the descriptive, correlational and comparative level, which collected information in a specific period, which was developed by applying two instruments: Organizational commitment questionnaire with 21 items and the questionnaire of motivation with 18 items, both with 5 alternatives on the likert scale, the population is conformed by 82 teachers of different work status.

In the results of the correlation between the variables organizational commitment and motivation in the teachers of different working conditions of the district of Pucusana, where there is no correlation (Rho de Spearman = -0.049) in the contracted teachers being this non-significant $p > \alpha$ (Rho de Spearman = 0.653 **) and significant $p < \alpha$ ($0.00 < 0.05$), thus rejecting the null hypothesis for the teachers named, not for the contracted teachers of the Public Educational Institutions of the district of Pucusana - UGEL 01.

.

Keywords: organizational commitment and motivation.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La investigación que tiene como nombre “Tendencias globales del compromiso de los empleados” en el año 2015, ejecutado a 68 agencias industriales que funcionan en 164 países en todo el mundo apuntan que: los representantes hacen posible que sea una realidad el compromiso organizacional en sus colaboradores.

Las mejores empresas establecen y mantienen una cultura de compromiso y entienden que es muy importante considerar el compromiso de sus colaboradores ya que este es clave para poder alcanzar el éxito en los negocios y que es una de sus prioridades.

Aon Hewitt (2015) define el compromiso de los empleados como el estado psicológico y los resultados conductuales que con llevan a un mejor rendimiento laboral (p.9).

Los trabajadores comprometidos se inclinan a:

Hablar: se manifiestan de manera positiva de la empresa, con sus colegas de quehacer, posibles trabajadores y clientes.

Permanecer: poseen un febril significado de pertenecía y un anhelo de formar parte de la empresa; y

Contribuir: se sienten motivados y se esmeran para adquirir notoriedad en su centro de labor.

En esta investigación se puede reflejar que el compromiso organizacional de los colaboradores trae consigo muchos beneficios que engrandece a la organización.

El ámbito educativo no escapa de esta realidad, sabemos que las Instituciones Educativas son consideradas como organizaciones ya que existen grupos de personas que interactúan, se interrelacionan y que se

integran en este sistema social, por ende no puede ser ajeno al compromiso organizacional y uno de los retos más importantes es la de lograr que los docentes se lleguen a comprometer y permitan cumplir con la misión y visión de la Institución Educativa en la que laboran

Por lo mencionado antes, el compromiso organizacional a nivel mundial es considerado un factor clave de toda organización, es por ello que el trabajo de investigación apunta a descubrir qué tipo de compromiso organizacional poseen los docentes en las Instituciones Educativas públicas y quienes son más comprometidos los docentes nombrados o contratados.

Así también el Perú no es indiferente a este contexto ya que en un artículo del diario Gestión (2015,11, 21) donde se señala: “El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema”, donde el 50% de los ejecutivos cita la problemática de cultura organizacional y falta de compromiso como “muy importante”.

Esta información muestra que existe un bajo compromiso organizacional en nuestro país ya que muchos de los colaboradores no son bien remunerados, no existen incentivos por la buena labor, no se valora el esfuerzo que realiza, entre otras cosas.

Esa misma problemática se observa en las instituciones educativas públicas, donde existen desigualdades entre las diferentes condiciones laborales de los docentes (contratados y nombrados), esa situación hace que muchos de los docentes contratados no se muestren comprometidos y estén desmotivados en su labor pedagógica, mucho se dice que los docentes nombrados “trabajan más” y los contratados “trabajan menos” o viceversa, el Ministerio de Educación ha sido el principal culpable de realizar este tipo de diferencias, brindándoles a los docentes nombrados beneficios, como subir de nivel, aumentarles el sueldo y entre otras cosas. Desde la práctica profesional se puede observar que tanto nombrados y contratados trabajan de igual manera y cumplen las mismas tareas.

Se debe guiar los esfuerzos en mejorar las condiciones del trabajo pedagógico y cerrar esas brechas existentes entre nombrados y contratados.

Frente a esta problemática descrita se pretende investigar la relación que existe entre compromiso organizacional y la motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones Educativas públicas del distrito de Pucusana perteneciente a la UGEL 01.

1.2 Trabajos previos

Internacionales.

Barraza, Acosta y Ledesma (2013), en la tesis *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación superior*. Investigación para optar el grado de magister en educación, de la universidad de México en la ciudad de Durango. El presente trabajo de investigación, se propuso como meta, descubrir las características que muestran los docentes de la institución educativa de dicha ciudad. Tomando en cuenta la base teórica del enfoque conceptual – multidimensional. La investigación fue de nivel correlacional, transeccional y de diseño no experimental, como instrumento se utilizó un cuestionario al cual se aplicó a 60 docente. Se obtuvo como consecuencia del estudio afirmar que existe un fuerte compromiso organizacional por parte de los docentes de dicha institución, y que la dimensión afectiva predomina.

Chiang, Nuñez y Salazar (2013), en la tesis *Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad*. Investigación para optar el grado de magister de la universidad de Talca en Chile. Mencionan que el compromiso de los trabajadores y el clima organizacional son muy importantes en el actuar de las personas. Para esta investigación se estudia la asociación de las variables según el género y edad. Se tuvo la participación de 64 colaboradores de ambos géneros, Se realizó un estudio empírico transversal, realizando como instrumento un cuestionario tomando como base el cuestionario de Meyer y Allen de 1991 para compromiso y para clima organizacional el de Chiang del

2008, teniendo como respuesta que no existen diferencias considerables entre los géneros sobre las variables compromiso y clima organizacional.

Andrade (2012), en su tesis *Grado de motivación de los trabajadores en las instituciones educativas privadas bajo la modalidad de educación en adultos*. Investigación para optar el grado de magister en la mención gerencia empresarial, en la universidad centroccidental Lisandro Alvarado de Venezuela, el estudio tiene como finalidad evaluar el nivel de motivación en los colaboradores, que trabajan en la Instituciones Educativas privadas, para adultos. La investigación está enmarcada bajo la teoría del psicólogo Frederick Herzberg llamada Motivación Higiene y se fundamenta básicamente en las investigaciones y estudios realizados por él. A lo largo de la investigación se analizan varios conceptos relacionados con la motivación del individuo, además se relacionan nueve variables determinantes del grado de motivación de los trabajadores, considerando los factores higiénicos (insatisfactorios) y los Factores Motivadores (satisfactorios). La muestra de estudio estuvo conformada por ocho instituciones educativas, ubicadas todas ellas en la ciudad de Barquisimeto - Estado Lara, la misma se considera representativa lo que pudiese indicar que otras instituciones no analizadas en el presente estudio, pudiesen tener una curva motivacional similar a la que muestra en los resultados. Los resultados de la investigación indican que el nivel de la motivación en los colaboradores que trabajan en la Instituciones Educativas privadas para adultos es alto, que el componente satisfactorio más importante fue el trabajo desafiante y el componente insatisfactorio de más relevancia son las relaciones interpersonales que se obtuvo de los directivos y sus colaboradores. Finalmente se puede agregar que la presente investigación va a suministrar información muy valiosa e importante para las Instituciones que conforman la muestra de estudio, estas podrán analizar los resultados obtenidos y trabajar con datos reales que contribuyan a la toma de decisiones, así mismo será útil para otras instituciones que igualmente impartan educación en la Modalidad de Adultos al utilizarla como información referencial.

Aldana (2013) en su tesis *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo*, de la universidad Rafael Landívar en Guatemala, la investigación es de tipo descriptiva, el objetivo principal fue encontrar el nivel de compromiso organizacional en un grupo de colaboradores del área central de una empresa bancaria según el género, el objetivo específico que planteó fue encontrar la diferencia significativa entre el compromiso organizacional de acuerdo al género, para este estudio la muestra fue representativa con 70 colaboradores, de los que 35 fueron hombres y 35 mujeres los cuales fueron seleccionados por la parte jerárquica de la empresa bancaria. Como instrumento se utilizó un cuestionario para dicho diagnóstico. Se obtuvo como resultado que el personal encuestado evidenció un alto compromiso organizacional hacia la empresa, no se reflejó una diferencia significativa entre el compromiso organizacional con respecto al género, se sugiere a la organización seguir incentivando y fortalecer el compromiso en los colaboradores para que estos se muestren más productivos y por ende permitan el crecimiento de la empresa.

Martín (2012) en su investigación *Clima y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*, en la universidad Católica Andrés Bello, Caracas – Venezuela. Investigación para optar el grado de magister en gerencia de recursos humanos y relaciones ind. El objetivo es determinar la asociación entre las variables clima organizacional y el grado de compromiso organizacional que manifiestan los trabajadores con su organización. Para esta investigación el nivel fue descriptivo y correlacional. Su muestra fue de 705 empleados. Llegando a las siguientes conclusiones: se obtuvo como conclusión que los empleados que pertenecen a la organización petroquímica tiene en general un nivel de compromiso organizacional medio, a la cual hace referencia que existe una relación intensa entre el empleado y su empresa, mostrando una moderada identificación (compromiso afectivo) y sintiéndose obligado (compromiso normativo) y donde el empleado siente un precio relacionado si dejara la empresa (compromiso de continuidad).

Nacionales.

Cabrejos (2015) en su investigación *Compromiso organizacional según los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cineguilla*. Tesis para optar el grado de magister en administración de la educación, en la Universidad César Vallejo, de Lima Perú, se llevo a cabo con el principal objetivo de establecer el nivel del compromiso organizacional que evidencian los docentes en la Instituciones educativas, utilizando la metodología básica en el nivel descriptivo con enfoque cuantitativo, 100 docentes conformaron la muestra, se aplico el instrumento adaptado por Meyer y Allen, aplicado tipo likert, se obtuvo como resultado de forma general que los docentes presentan con respecto al compromiso organizacional un nivel alto con un 63%, llegando a las conclusiones: se presenta un nivel alto en la dimensión afectiva, en la dimensión de continuidad es alto y en la dimensión de normativo también es alto.

Trigoso (2015) en su investigación *Clima institucional y motivación en los trabajadores de la dirección de inversión del ministerio de transporte y comunicaciones*, tesis para optar el grado de magister en gestión pública, de Lima Perú, la investigación es de tipo básico, de diseño no experimental y de nivel descriptivo-correlacional, busca establecer la relación existente entre las variables clima institucional y motivación del personal administrativo de la Dirección de inversiones del ministerio de transporte y comunicaciones, la población es de 315 trabajadores administrativos con una muestra de 173 trabajadores realizando la técnica de encuesta y el instrumento un cuestionario, se obtuvieron como conclusiones que existe una relación significativa entre las variables clima institucional y motivación de los empleados en el área de administración.

Alvarado y Mejia (2014) en su investigación *Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz – Ancash*, tesis para obtener el grado de magister en gestión pública, de Lima Perú, la investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptivo – correlacional, el diseño no fue experimental y de corte transversal. La muestra

es no probabilística y asciende a 60 empleados de la municipalidad de Huaraz a los cuales se aplicaron la escala psicométrica de Likert, tanto para la variable: compromiso organizacional de Allen y Meyer y la variable motivación laboral de Pazos. Para este trabajo fue necesario utilizar el Rho de Spearman, se obtuvo los siguientes resultados: existe asociación entre las variables compromiso organizacional y la motivación en los colaboradores de la municipalidad Rho de Spearman $p=0.000$ ($p<01$), aceptando así la hipótesis alterna.

Huyhua (2013), en su investigación *Motivación laboral y compensaciones en una empresa de servicios*, en el departamento de Puno – Perú, tesis para optar el título de magister en contabilidad y administración de la universidad nacional del antiplano de Puno, la investigación es de tipo básica, de naturaleza descriptivo, de diseño no experimental, dentro de los hallazgos se encontró que la compensación integral influye en la motivación en tanto se combine estímulos extrínsecos e intrínsecos, un 60% de los de los trabajadores mostro una inclinación a la motivación extrínseca es decir por el benéficos monetario y el 40% de los trabajadores muestra una motivación intrínseca que está asociada a la actividad misma del trabajo.

Morales (2014), en su investigación *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería*, en el departamento de Andahuaylas – Perú, tesis para obtener el grado de magister en gestión pública de la Universidad Alas Peruanas, el estudio es de diseño no experimental de tipo correlacional transversal. Utiliza una población de 86 colaboradores y una muestra de 71 colaboradores. Aplica un cuestionario sobre la variable motivación y la variable desempeño laboral. Los resultados del trabajo de campo analizados estadísticamente indican que se halla una asociación significativa entre las variables motivación y desempeño laboral (Rho de Spearman $p=,000$). Es decir, que a mayor nivel de motivación habrá mayor nivel de desempeño laboral por parte de los docentes.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Compromiso organizacional

Todo personal que labora en una organización tiene un grado de identificación particular con ella, es decir se involucra en el trabajo identificándose y comprometiéndose para de esa manera cumplir con el fin de la empresa.

Para este estudio se tomo la definición de:

Meyer y Allen, (1999, p.50) Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla.

Así Chiavenato (2004), expresa que: “el compromiso organizacional es la autodeterminación que se necesita para realizar las acciones necesarias para encumbrar a la empresa empleadora (p.68).

De lo manifestado por el autor el compromiso organizacional es el arranque que tiene cada colaborador y que lo manifiesta realizando esfuerzos para el bien de la organización a la que pertenece.

Para Díaz y Montalván (2002), definen al compromiso organizacional como: “la distinción de un individuo, a nivel psicológico, con la empresa en la que labora” (p.45).

Según lo mencionado en la cita nos quiere decir que el compromiso organizacional es una filiación que los trabajadores sienten por la organización en la que laboran.

Finegold (1999), menciona que: “el compromiso organizacional es la energía de una identidad personal y equivalencias en una compañía particular y se caracteriza por tener tres elementos: una notable convicción y aprobación de los valores y objetivos de la compañía, un deseo de desempeñar de manera significativa esfuerzos para el bienestar

de la compañía y, un deseo de conservar categóricamente su puesto en la compañía” (p.90).

De lo mencionado por el autor el compromiso organizacional está dividido en tres factores, la primera se refiere a que el empleado posee una fuerte aprobación de los objetivos y la práctica de valores establecidos de la compañía, el segundo factor en el que el trabajador brinda todas sus energías para el bien de la organización y el tercer factor es el de sentirse privilegiado de pertenecer a dicha organización.

Teorías que sustentan la variable:

La fundamentación teórica de la siguiente investigación se base en desarrollar la teoría sobre la primera variable: Compromiso organizacional. Primero iniciemos con la definición de la variable compromiso organizacional, en tal sentido el compromiso organizacional es definido por Betanzos y Paz (2005) expresan: “a la situación en que el empleado se encuentra y desarrolla una afección con la empresa, con sus objetivos y anhela continuar como agente de esta” (p.207).

Teoría de la identidad social

La teoría de la identidad social de Tajfel (1981) afirma que parte de la percepción que una persona tiene hacia sí mismo estaría constituido por su identificación social, esto es, << la sapiencia que posee una persona que pertenece a cierto grupo social junto a la implicancia afectiva y de valor que tiene para él/ella dicha pertenencia>> (p.123).

Esta teoría nos señala que las personas se identifican con grupos con la finalidad de engrandecer su distinción de manera positiva, ya que los grupos le proporcionaban una identidad cultural es decir quiénes somos y los hace crecer el autoestima es decir los hace sentir bien con ellos mismos.

Teoría del intercambio social

La teoría del intercambio social de Homans (1961), el autor menciona que toda conducta humana social, es decir toda aquella que se da entre dos

personas que interactúan entre sí de manera directamente es un intercambio social.

Es decir, la relación entre dos personas se va a dar si ambas esperan obtener recompensas de ellas y se mantienen si sus esperanzas se confirman. Todas las actividades poseen las características de intercambio.

El intercambio social engloba los enlaces en las que hay intercambios y semejanzas y cuyo fin son los servicios instrumentales que son las únicas retribuciones sociales.

La idea de intercambiar se fundamenta en la reciprocidad, quiere decir: dar y recibir, interactuar equivale a un intercambiar recompensas, mientras más a menudo se premie esta acción y cuanto más valor posea esta recompensa, dicha acción se realizará con más frecuencia.

El enfoque conceptual de compromisos múltiples

De lo mencionado con este punto de vista, el compromiso organizacional se puede comprender con mejor exactitud si se introduce la siguiente definición “el grupo de los diversos compromisos que poseen las personas con relación a los muchos conjuntos que componen una empresa”, así como el diverso personal que pertenece a una compañía.

Buchanan citado por Betanzos y Paz (2007) señala que “la persona comprometida, es una pieza de la institución, que le permite generar un sentimiento afectivo hacia las metas y valores de la organización” (p.207).

Este enfoque de compromisos múltiples se basa en tres teorías. La primera percibe a las compañías como uniones de organismos, la segunda como agrupaciones de referencia, y la tercera como zonas donde las personas cumplen papeles diferentes. Al no ser este la orientación conceptual que se acoge en el presente trabajo de investigación no se ahondará en el mismo (Reichers 1985, en Varona 1993).

Dimensiones de la variable compromiso organizacional

Meyer y Allen, 1999 “Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (p.50). Los autores plantearon una desintegración del compromiso organizacional en tres elementos: afectivo, de continuidad y normativo.

El compromiso afectivo: (deseo) trata de la vinculación emocional que los individuos crean con la empresa, manifestando el afecto emocional al sentir que sus necesidades y expectativas han sido cubiertas (en especial las psicológicas), se complacen de pertenecer a la compañía. Con este tipo de compromiso los empleados sienten orgullo de pertenecer a la empresa.

Así también Meyer y Allen (1991) expresa: “es un lazo emocional que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización” (p.58).

De igual manera Robbins y Judge (2009) señalan que: “el compromiso afectivo es la obligación emocional que se tiene hacia la compañía y el reconocimiento de sus valores” (p.79).

El compromiso afectivo puede entenderse como un fuerte deseo de pertenecer a una organización, el colaborador muestra una fuerte aceptación de los valores y los objetivos de la organización, el colaborador se siente muy cómodo en su centro de labores, por el trato que recibe por parte de sus jefes, compañeros y el trabajo en sí.

Compromiso de continuidad: (necesidad) indica reconocer al personal, con referencia a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y la escasa oportunidad de hallar otro empleo si decidiera retirarse de la empresa. Es

decir, el empleado siente una fuerte vinculación a la compañía por haber destinado tiempo, esfuerzo y dinero y abandonarla significaría desperdiciarlo todo; así mismo siente que se ven reducidas sus oportunidades lejos de la compañía, incrementándose así su afecto con la institución.

Meyer y Allen (1991) expresa: “es la necesidad del trabajador de permanecer en la institución por que ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo en ello. Encontrando una relación positiva entre el componente de continuidad y la valoración del estado inherente al cargo desempeñado, las prestaciones dinerarias acumuladas y la estabilidad económica que se disfruta cuando se tiene un empleo seguro”. (p. 60)

El compromiso de continuidad es llamado también de carácter material, quiere decir que se centra más en el tiempo, recursos y beneficios que recibe por parte de la organización, que de dejar el trabajo tal vez demoraría mucho para poder encontrar otro y tal vez no recibiría las mismas prestaciones que encuentra ahí.

Compromiso normativo: (deber) es aquella persona que localiza la creencia en la fidelidad a la compañía, de manera moral, de alguna forma como paga, posiblemente por percibir ciertos servicios; por ejemplo cuando la organización solventa el pago de una capacitación; se concibe una percepción de correspondencia con la empresa. En esta clase de compromiso florece un enérgico sentir de perdurar en la compañía, como resultado de sentir una percepción de deuda hacia la compañía por haberle proporcionado una oportunidad que fue aprovechada por el empleado.

Meyer y Allen (1991) mencionan lo siguiente: “la lealtad del trabajador con su organización toma vigor cuando este se siente en deuda con ella por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorado por el trabajador” (p. 62).

El compromiso normativo se refiere a que el empleado se siente presionado moralmente a quedarse en la compañía como muestra de

corresponder o agradecer por todas las prestaciones que ha tenido por parte de la organización.

1.3.2 Motivación

La motivación se fundamenta en un conjunto de factores que empuja a una persona a desarrollar ciertas actividades y a conservar fija su comportamiento inclusive hasta obtener cumplido todas las metas trazadas. La motivación está relacionada al deseo y a la disposición. En otros términos, se puede precisar a la motivación como el deseo que impulsa a realizar un esfuerzo con intensidad de lograr ciertos fines.

Para esta investigación se toma la definición de:

La motivación puede ser entendida como las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual. (Amorós, 2007, p.20).

Así Solana (1993) expresa que: “la motivación es lo que hace que una persona proceda y obre de una manera determinada. Es una mezcla del proceso intelectual, físico y psicológico que dispone, en un momento dado, con la energía que corresponde actuar y en qué sentido se orienta la energía” (p.9).

Según lo mencionado por el autor la motivación será esos deseos de actuar frente a una situación presentada involucrando diversos procesos, guiando de esta manera nuestros esfuerzos y logrando así nuestras metas.

Para Malow (2010) “La motivación es el vínculo que conduce esa acción a saciar una necesidad. De esta manera, la motivación se transforma en un estimulador de la conducta del ser humano. Los estados de la motivación, lo mismo que los de la actitud, se crean por resultado de un grupo de variables o factores que interactúan entre sí” (p. 08).

De lo mencionado por el autor la motivación es un enlace que nos conduce a cumplir con nuestros objetivos, la motivación está involucrada con alguna necesidad y por ello es necesario tener que satisfacerla.

Teoría de la motivación según Maslow:

Según Maslow (1943), citado por Valera (2014) sostiene que: "existe un rango de necesidades y elementos que motivan a los individuos; señalando cinco escalas de necesidades y se edifica respetando un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación. (p.45)

Él presenta la hipótesis de que dentro de todo ser humano existe una jerarquía de las siguientes cinco necesidades:

De autorrealización: el impulso de ser lo que se es capaz de ser; incluye el desarrollo, obtener la capacidad de uno y por una meta alcanzada.

De Estima: implica agentes profundos de estima, como el respetarse a uno mis-mo, la autonomía y los logros; y agentes externos como el status, el recono-cimiento y la atención.

De aceptación: incluye afectos, la sensación de pertenencia, aprobación y amistad.

De seguridad: contiene la seguridad y protección de perjuicios físicos y emocio-nales.

Fisiológicas: contiene el apetito, la de tener sed, de ropa, de relaciones sexuales y otras necesidades del cuerpo.



Figura 1. Las necesidades humanas
Fuente Maslow(1943)

Según Maslow (1943), citado por Quinteros (2007) menciona: "a manera de que cada una de estas necesidades sea saciada en lo sustancial, se vuelve dominante el siguiente nivel de necesidades. La persona escala por los peldaños de la jerarquía. Desde la perspectiva de la motivación, la teoría señala que, aunque ninguna de estas necesidades se satisfaga siempre, una necesidad que en gran parte a sido satisfecha ya no motiva. De modo que si se desea motivar a alguien, según Maslow, precisa entender en qué escalón de la jerarquía está actualmente, y concentrarse en la satisfacción de las necesidades en ese nivel o el siguiente superior" (p.13).

Las teorías X e Y según Douglas McGregor

Estas son dos teorías confrontadas de orientación, el cual refiere dos formas del pensar del directivo.

La teoría X señala que los colaboradores responden mediante amenazas, que el colaborador actúa de manera paralizado, desesperanzado, tenso y con antipatía connatural al trabajo, haciendo lo posible por evitarlo. El administrador piensa que los colaboradores no son ambiciosos, buscando sentirse seguros, prefieren evadir las responsabilidades. El administrador piensa que para poder llegar y cumplir con los objetivos de la empresa, se deba de presionar, controlar, dirigir y motivar, mediante castigos y recompensas económicas.

Es preferible contar con una estructura jerárquica, que cuente con un supervisor para que esté al tanto sobre el desarrollo de las actividades de cada colaborador.

McGregor menciona " Este comportamiento no es una consecuencia de la naturaleza del hombre. Más bien es una consecuencia de la naturaleza de las organizaciones industriales, de su filosofía, política y gestión"

La teoría Y en esta teoría los administradores consideran que los colaboradores disfrutan de su trabajo, les llena de satisfacción, y eso

conllevará a que siempre se esfuercen para cumplir con los objetivos de la organización.

Esta teoría considera que el trabajo conlleva a un esfuerzo y que al realizar o cumplir con los objetivos suponen una recompensa.

La teoría Y determina que el colaborador es una de las piezas más importantes de la organización, a los empleados se les reconoce como seres optimistas, dinámicas y flexibles. Se tiene la idea que a ellos les complace el trabajo físico y mental, resolviendo cualquier problema que se presente de la mejor manera, no tienen miedo en asumir responsabilidades.

En todas las personas siempre existe la motivación y la capacidad de asumir responsabilidades, que permitan guiar sus esfuerzos al logro de los objetivos de la organización.

Tabla 1

Comparaciones de la teoría X e Y

Teoría X	Teoría Y
Trabajan lo menos posible.	Toman al trabajo de forma natural como el juego.
Carecen de ambición.	Se enfocan en lograr las metas que se les encomiendan.
Evitan responsabilidades.	En algunas ocasiones, intentan buscar responsabilidades.
Prefieren que las manden.	Poseen alto grado de creatividad e imaginación.
Se resisten a los cambios.	Se sienten motivados y anhelan desarrollarse.
No haría mucho por la organización si no fuera por la administración.	Aceptan las metas de la organización si perciben alguna compensación por conseguirlos, sobre todo reconociendo los méritos.

Teoría de Herzberg

Esta teoría trata de dar una explicación de qué motiva a las personas, tratar de profundizar sobre el qué, podemos afirmar que se trata de una teoría motivacional, tenemos que considerar que la motivación es la fuerza que origina y mantiene un comportamiento, en la cual las personas dirigen sus esfuerzos para conseguir una meta, Herzberg va a identificar dos tipos de factores que van a influir de modo diferente en el comportamiento y motivación de las personas, descubrió que hay factores que provocan

sentimientos fuertemente positivos a lo cual llamo satisfacción y otros factores diferentes que implican sentimientos negativos llamados insatisfacción.

Tipos de factores:

Factores higiénicos: la insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene, si estos factores son inadecuados causan una gran insatisfacción.

Salario y utilidades.

Política de la institución y su estructura.

Relaciones laborales con los compañeros.

Entorno físico laboral.

Control.

Jerarquía.

Estabilidad laboral.

Desarrollo, experiencia y consolidación.

Factores motivadores: están relacionados con el contenido del trabajo, son factores intrínsecos, es principalmente el resultado de los factores de motivación, estos factores ayudan a aumentar la satisfacción del individuo.

Sensación de logro y reconocimiento

Independencia laboral y responsabilidad

Crecimiento al nivel personal

Dimensión de la variable motivación

Según Amorós (2007) la motivación es el impulso que existe detrás de un comportamiento, puede nacer de una necesidad que se genera de forma

espontánea llamada motivación interna o bien puede ser inducida de forma externa llamada motivación externa.

Entonces podemos concluir que la motivación se divide en dos según el autor:

Intrínseca

Extrínseca

Motivación intrínseca

Para Amorós (2007) sostiene que la motivación intrínseca es aquella que nace del interior de la persona con el fin de satisfacer sus deseos de autorrealización y crecimiento personal (p.22).

En el centro de labores, la motivación de todo colaborador interviene de forma específica en la productividad del trabajo, es muy importante conducir y orientar la motivación de cada individuo dentro de la institución al logro de las metas.

Según Sierra (2010) este tipo de motivación es en donde la persona lleva a cabo un trabajo o acción por gusto o interés propio, sin esperar una recompensa en ello más que la gratificación que la propia acción trae (p.20).

De lo manifestado por el autor este tipo de motivación se realiza por disfrute al realizar una acción, sin necesidad de que se le premie.

Para Aguirre (2009) una persona intrínsecamente motivada no verá los fracasos como tal, sino como una manera más de aprender ya que su satisfacción reside en el proceso que ha experimentado realizando la tarea, y no esperando resultados derivados de esa realización (p.56).

El autor hace mención que una persona que está motivada intrínsecamente a pesar de que haya fallado en realizar una actividad, no lo verá de manera negativa sino que le dará más deseos de aprender y ahí radicará su gusto por realizar dicha acción.

La motivación intrínseca se entiende como la satisfacción que se adquiere al ejecutar un trabajo, disfrutando del propio proceso de realización, este tipo de motivación no nace por recibir algún premio económico si no que nace de la misma persona como un deseo enorme de crecer personalmente y sentirse autorrealizada.

Motivación extrínseca

Para Amorós (2007) la motivación extrínseca es aquella donde son los factores ajenos a la persona, son los que impulsan a esta a llevar a cabo ciertas acciones (p.24).

Por lo mencionado el autor nos manifiesta que la motivación extrínseca proviene de “afuera” y ellas van a permitir realizar un accionar.

Según Pacheco (2003) la motivación extrínseca posee las desventajas de que se disminuye con rapidez, pues a menos que la persona le encuentre “gusto” a su trabajo, es muy probable que un estímulo extrínseco mayor lo haga dejar la institución o dejar un trabajo que necesite mucho sacrificio por uno que no necesite mayor esfuerzo (p.45).

De lo manifestado por el autor la motivación extrínseca disminuye con facilidad, si una persona no se siente agusto realizando una acción, es decir no encuentra esa chispa que encienda sus deseos de realizar sus objetivos.

Para Bañuelos (1990) es una motivación positiva pero inducida, no guarda una relación directa con el interés del individuo o de la materia a estudiarse, el individuo realizará una tarea porque recibirá algún beneficio (p.57).

Por lo mencionado el autor manifiesta que la motivación extrínseca es la acción que una persona realiza no porque le atraiga la acción en sí, sino lo que puede recibir a cambio de ella.

La motivación extrínseca proviene de afuera es decir de lo externo, el interés no está en realizar la propia acción si no lo que va a recibir si lo hace, nos estamos refiriendo a que una acción que siempre lleva a una recompensa tangible, como por ejemplo vacaciones, bonos, ascensos, etc.

1.4 Formulación del problema

Problema General

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01?

Problemas Específicos

Problema Específico 1

¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01?

Problema Específico 2

¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y la motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01?

Problema Específico 3

¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01?

Problema Específico 4

¿Cuáles son las diferencias que existen entre los docentes según condición laboral respecto al compromiso organizacional en las I.E públicas del distrito de Pucusana UGEL 01?

Problema Específico 5

¿Cuáles son las diferencias que existen entre los docentes según condición laboral respecto a la motivación en las I.E públicas del distrito de Pucusana UGEL 01?

1.5 Justificación del estudio

Justificación práctica

Esta investigación se presenta como una opción que servirá de contribución al presentarse como un antecedente, ya que se presenta información sobre el compromiso organizacional y motivación en docentes de diferente condición laboral en el contexto de Pucusana, y esta información será muy útil a los directores, docentes e investigadores en general.

Justificación teórica

Muchos años atrás fueron planteadas las teorías del compromiso organizacional y la de motivación y hoy en día a tomado mucha fuerza en el ambiente empresarial y no se ha visto tanto en el ámbito educativo es especial el estatal, al aplicar el instrumento se obtendrán resultados que serán evidencias que respaldan a las teorías con relación a las variables de estudio. Los cuales mediante otras investigaciones pueden mejorar.

Justificación metodológica

Los métodos, técnicas, instrumentos y procedimientos que se muestran y que se empleó en este trabajo de investigación, tiene validez y confiabilidad ya que fueron revisados y aprobados por expertos en estos temas, así que pueden ajustarse y aplicarse en otras investigaciones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Objetivos Específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación existente entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Objetivo específico 2

Determinar la relación existente entre el compromiso de continuidad y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Objetivo específico 3

Determinar la relación existente entre el compromiso normativo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Objetivo específico 4

Identificar las diferencias que existen entre los docentes según condición laboral respecto al compromiso organizacional en las I.E públicas del distrito de Pucusana UGEL 01.

Objetivo específicos 5

Identificar las diferencias que existen entre los docentes según condición laboral respecto a la motivación en las I.E públicas del distrito de Pucusana UGEL 01.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

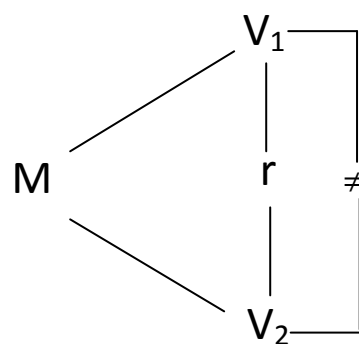
El diseño del presente trabajo de investigación es no experimental basándonos en Sampieri (2010) quien menciona: “Estudio que se efectúa sin la adulteración deliberada de variables y en los que sólo se contemplan los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos” (p.149).

De corte transversal según Sampieri (2010) “Los diseños de investigación transeccional o transversal recogen datos en un solo momento, en un tiempo único. Su intención es detallar variables y analizar su ocurrencia e interrelación en un momento dado. Es como captar una imagen de algo que sucede” (p.151).

El nivel de investigación es descriptivo, según Sampieri (2010) “Busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice, describe tendencias de un grupo o población” (p.80).

Correlacional, según Sampieri (2010) menciona “Este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular”. (p.81).

Se utiliza el siguiente esquema:



Donde:

M muestra

V₁ Compromiso organizacional

V_2 Motivación

r relación entre las variables

\neq comparación de variables

Y comparativo, según Sánchez y Reyes (2000), citado por Zavaleta (2015, p.21) señala que: “la investigación de nivel comparativa es un estudio en el cual existen dos o más poblaciones que pertenecen al mismo grupo, su objetivo principal es lograr la identificación de diferencias o semejanzas con respecto a dos o más categorías, contextos o variables”.

Metodología

Para el presente estudio de investigación se consideró el método hipotético deductivo, según Bernal (2006) indica que: “el método hipotético deductivo se fundamenta en un procedimiento que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca negar o admitir tales hipótesis deduciendo de ellas, conclusiones que deben compararse con los hechos” (p.56).

Tipo de estudio

El tipo de investigación es básica, según Bernal (2010) que manifiesta: “no fueron inventadas para resolver problemas prácticos sino para abordar problemas esencialmente teóricos, con la finalidad de aumentar el conocimiento de los principios básicos de la naturaleza o de la realidad por sí misma” (p.57).

El trabajo de investigación desea recolectar datos para profundizar los conocimientos que ya existen sobre el compromiso organizacional y la motivación que posee los docentes de diferente condición laboral.

2.2 Variables, operacionalización

Compromiso organizacional

Meyer y Allen (1999) “Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto de la decisión para continuar en una empresa o dejarla” (p.50).

Motivación

Amorós (2007) “La motivación puede ser entendida como las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual” (p. 81).

Operacionalización

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), citado por Soto (2015) menciona sobre la definición operacional “conjunto de métodos y acciones que se realizan para medir una variable” (p.42).

Tabla 2

Operacionalización de la variable 1: compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Compromiso afectivo	-Apego emocional	1,2,3	Escala Likert	Bajo(9-21)
	-Deseo de integración	4,5,6		Alto(35-45)
	-Identificación	7,8,9		Alto (78-105)
Compromiso de continuidad	-Estabilidad laboral	10,11,12,13		Regular(22-34)
	-Satisfacción laboral	14,15,16		Regular (50-78)
Compromiso normativo	-Lealtad	17,18		Bajo(7-16)
	-Reciprocidad	19,20,21	Regular(17-26)	
			Bajo (21-49)	Alto(27-35)
				Bajo(5-12)
				Regular(13-20)
				Alto(21-25)

Tabla 3

Operacionalización de la variable 2: motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango	
Motivación intrínseca	-Iniciativa	1,2,3,4	Escala Likert	Alto	Bajo(8-19)
	-Metas personales	5,6,7,8			Regular(20-31)
Motivación extrínseca	-Incentivos	9,10,11,12		Regular	Bajo(10-23)
	-Interés			[43; 67]	Regular(24-37)
	-Remuneraciones	13,14,15	Bajo	Alto(38-50)	
		16, 17,18		[18; 42]	

2.3 Población y muestra**Población:**

La población para este trabajo de investigación son 82 docentes de Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana UGEL 01.

Para Sampieri (2010) la población es: “la totalidad de elementos o individuos que tienen ciertas características similares y sobre las cuales se desea hacer inferencia” (p.174).

Muestra:

Para Sampieri (2010) la muestra es: “Es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.175).

En esta investigación, la muestra será toda la población de los 82 docentes nombrados y contratados de las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana, por lo que no se realizará ninguna fórmula para hallar la muestra.

Muestreo:

El muestreo para este trabajo de investigación es no probabilístico, ya que la muestra es pequeña, todos los docentes de diferente condición laboral, es decir docentes nombrados y contratados tuvieron la misma oportunidad de ser elegidos.

Según Sampieri (2010) el muestreo no probabilístico es: "Subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación" (p.176).

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad**Técnica**

La técnica a realizar es la encuesta que según Bernal (2010) es: "una de las técnicas de recolección de información más usadas, su principal función es la de conseguir datos de diversas personas cuyas respuestas importan al investigador" (p.194).

La forma más frecuente para la recolección de datos en investigaciones cuantitativas es la encuesta y generalmente se utiliza como instrumento un cuestionario.

Instrumento

El instrumento que se utilizará en este trabajo de investigación será el cuestionario, este instrumento consta de varias preguntas que serán entregados a toda la muestra, Bernal (2010) manifiesta: "el cuestionario es un conjunto de interrogantes que se preparan con el fin de adquirir información de las personas" (p.194).

Ficha Técnica del Instrumento de la variable Compromiso organizacional:

Autor	: Ana Cecilia Flores Cupe
Año	: 2017
Tipo de instrumento	: Cuestionario.
Objetivo	: Medir el nivel de la percepción del compromiso organizacional.
Población	: Docentes nombrados y contratados de Instituciones educativas públicas de Pucusana.
Número de ítem	: 21
Aplicación	: Directa
Tiempo de administración	: 15 minutos
Normas de aplicación	: Los docentes encuestados marcaron con una X según la siguiente escala de valores alguna de las alternativas.
Escala	: De Likert con 5 alternativas
Niveles o rango	: Se establecen los siguientes:
Nivel	Rango
Alto	(79 – 105)
Regular	(50 – 78)
Bajo	(21 – 49)

Ficha Técnica del Instrumento de la variable Motivación:

Autor	: Ana Cecilia Flores Cupe
Año	: 2017
Tipo de instrumento	: Cuestionario.
Objetivo	: Medir el nivel de percepción de la motivación.
Población	: Docentes nombrados y contratados de Instituciones educativas públicas de Pucusana.
Número de ítem	: 18
Aplicación	: Directa
Tiempo de administración	: 15 minutos
Normas de aplicación	: Los docentes encuestados marcaron con una X según la siguiente escala de valores alguna de las alternativas.
Escala	: De Likert con 5 alternativas
Niveles o rango	: Se establecen los siguientes:
Nivel	Rango
Alto	(68 – 90)
Regular	(43 – 67)
Bajo	(18 – 42)

Validación

El instrumento fue sometido a un juicio de especialistas con el fin de lograr la confiabilidad de los procedimientos al reunir datos, como lo menciona Sampieri (2010) “Grado en que un instrumento produce resultados sólidos y razonable” (p.200).

Tabla 4

Validez del cuestionario compromiso organizacional

Validador	Resultado
Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Aplicable
Dr. Felipe Guizado Ossco	Aplicable

Tabla 5

Validez del cuestionario motivación

Validador	Resultado
Mgtr. Dennis Jaramillo Ostos	Aplicable
Dr. Felipe Guizado Ossco	Aplicable

Confiabilidad

Es un procedimiento estadístico mediante un software que brinda la fiabilidad de un instrumento.

Estos instrumentos fueron sometidos a la medida de coherencia del Alfa de Cronbach.

El Alfa de Cronbach permite cuantificar el nivel de fiabilidad de una escala de medida para la magnitud de las variables.

Sampieri (2010) “Grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” (p.201).

Alfa de Cronbach se calcula así:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítems i.

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

K es el número de preguntas o ítems

Resultados de la prueba estadística de fiabilidad de Alfa de Cronbach

Se procedió el Alfa de Cronbach sobre el total de la muestra utilizando el software estadístico SPSS 23.00 obteniendo por cada variable el siguiente índice de fiabilidad.

-Variable compromiso organizacional

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.816	21

-Variable motivación

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.786	18

2.5 Método de análisis de datos

De acuerdo a la naturaleza de la investigación es necesario aplicar el método de análisis cuantitativo, para realizar el análisis estadístico respecto a las hipótesis planteadas se utilizará el software estadístico SPSS en la versión 23.0 para obtener los resultados correspondientes al estudio, los cuales serán expresados en cuadros estadísticos y su correspondiente análisis.

Para determinar el grado de correlación entre las variables y dimensiones se utilizará la prueba de correlación de Rho Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman permite calcular el grado de asociación o interdependencia que existe entre dos variables.

2.6 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación tiene la finalidad de identificar la relación entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones Educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01. Se pidió la autorización de los directores de las Instituciones Educativas, quienes se mostraron solícitos a la petición.

También lo anterior se sustenta en el consentimiento para la aplicación de los instrumentos que nos van a permitir recoger información que se necesita a los docentes nombrados y contratados. Además no se pretende ejercer presión, por ello se le explicará la finalidad de la aplicación de los instrumentos y solo se procederá cuando los docentes acepten formar como parte de la muestra.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones de la variable del compromiso organizacional y de la motivación, se procederá la transformación para los niveles respectivos de cada variable

Tabla 6

Niveles del compromiso organizacional de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

compromiso organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	regular	4	4,9
	alto	78	95,1
	Total	82	100,0

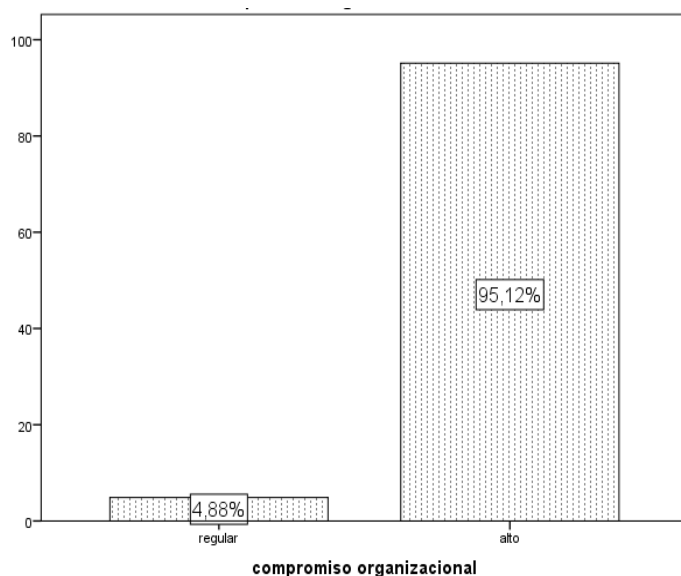


Figura 2. Niveles comparativos del compromiso organizacional de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

De los resultados de la tabla 6 de frecuencia se aprecia el porcentaje por niveles del compromiso organizacional, de los cuales se tiene al 4.88% de los docentes manifiestan que el nivel es regular y el 95.12% de los docentes manifiestan que el nivel del compromiso organizacional es alto en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Descripción de las dimensiones de la variable Compromiso Organizacional

Tabla 7

Niveles del compromiso afectivo de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

compromiso afectivo			
		Frecuencia	Porcentaje
	regular	11	13.4
Válido	alto	71	86.6
	Total	82	100.0

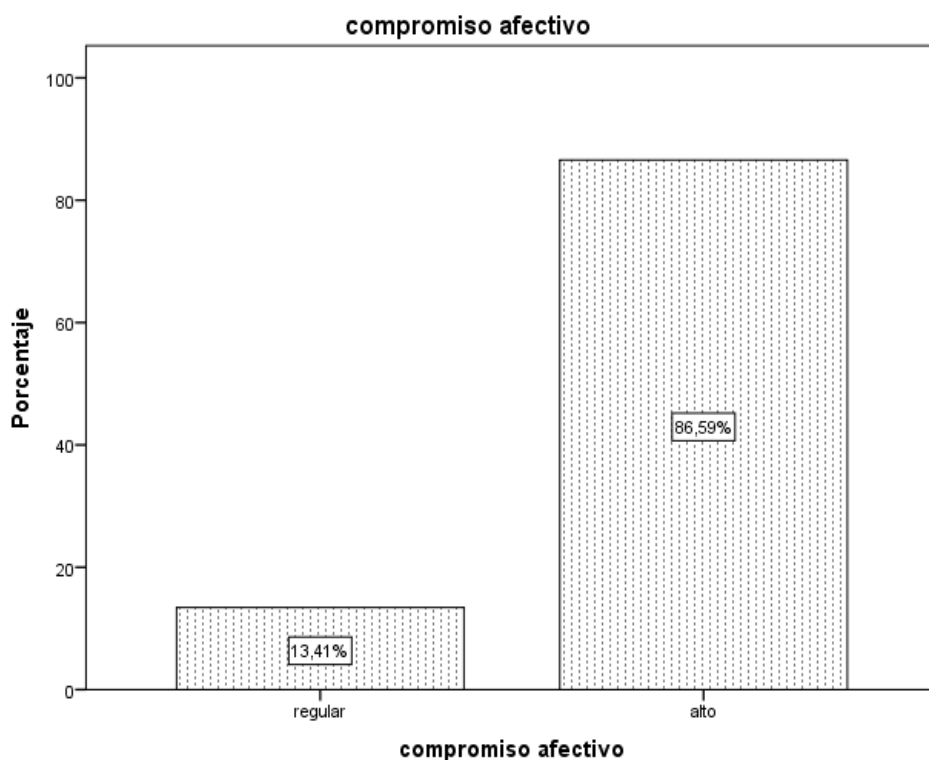


Figura 3. Niveles comparativos del compromiso afectivo de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

En cuanto al resultado de la dimensión compromiso afectivo, los resultados que se muestran en la tabla 7 de frecuencia se aprecia el porcentaje por niveles del compromiso afectivo, de los cuales se tiene al 13.4% de los docentes manifiestan que el nivel es regular y el 86.6% de los docentes manifiestan que el nivel del

compromiso afectivo es alto en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 8

Niveles del compromiso de continuidad de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

compromiso de continuidad			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	alto	82	100.0
Total		82	100.0

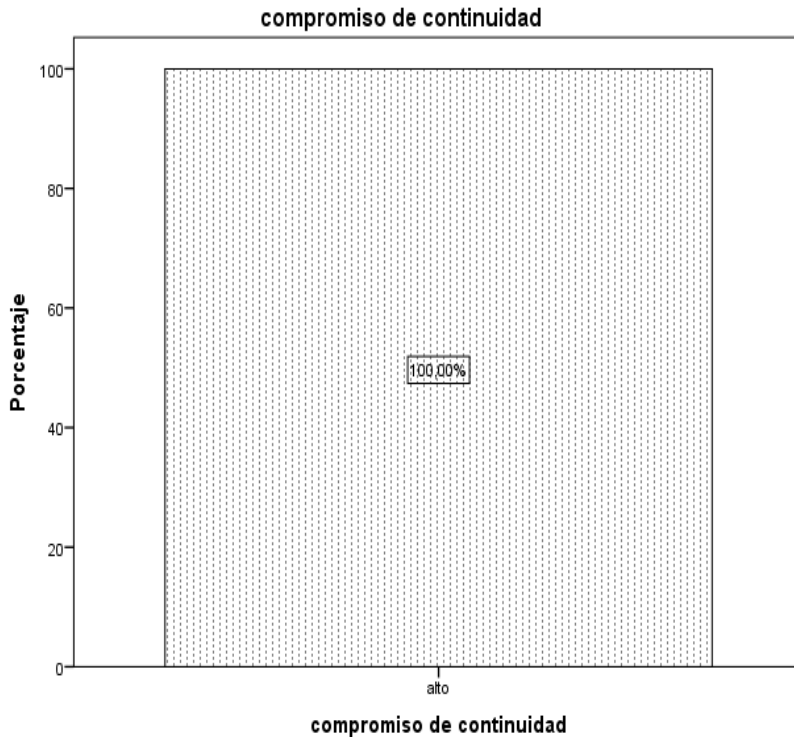


Figura 4. Niveles comparativos del compromiso de continuidad de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

En cuanto al resultado de la dimensión compromiso de continuidad, los resultados que se muestran en la tabla 8 de frecuencia se aprecia el porcentaje por niveles del compromiso de continuidad, de los cuales se tiene al 100% de los docentes

manifiestan que el nivel es alto en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 9

Niveles del compromiso normativo de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

compromiso normativo			
		Frecuencia	Porcentaje
	regular	9	11.0
Válido	alto	73	89.0
	Total	82	100.0

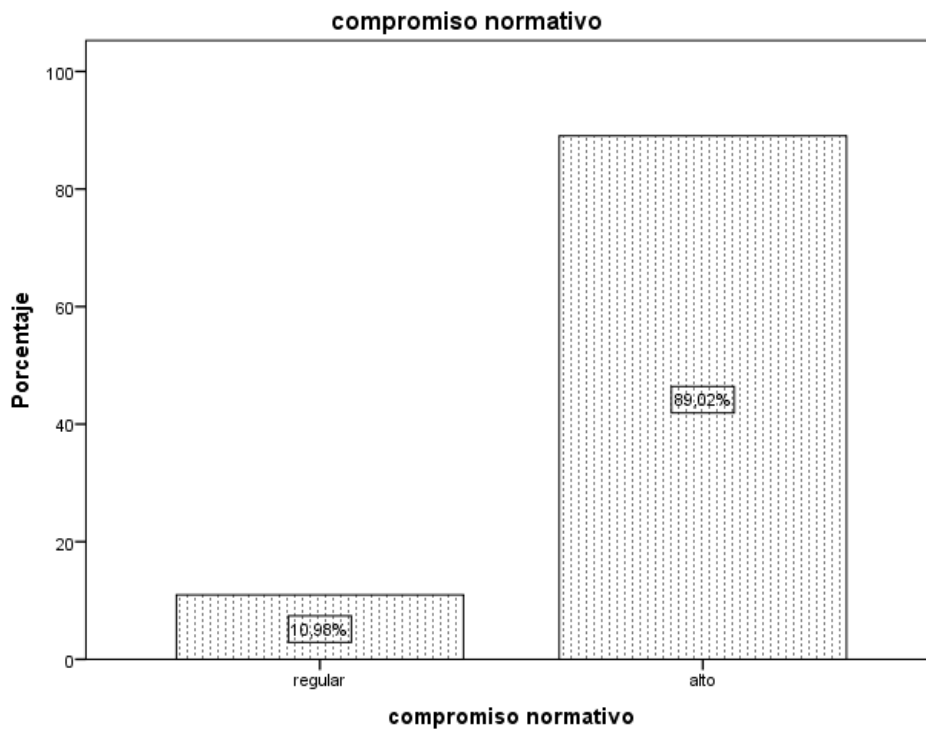


Figura 5. Niveles comparativos del compromiso normativo de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

En cuanto al resultado de la dimensión compromiso normativo, los resultados que se muestran en la tabla 9 de frecuencia se aprecia el porcentaje por niveles del compromiso normativo, de los cuales se tiene al 10,98% de los docentes

manifiestan que el nivel es regular y el 89,02% de los docentes manifiestan que el nivel del compromiso normativo es alto en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 10

Niveles de la motivación de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

motivación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	regular	5	6,1
	alto	77	93,9
	Total	82	100,0

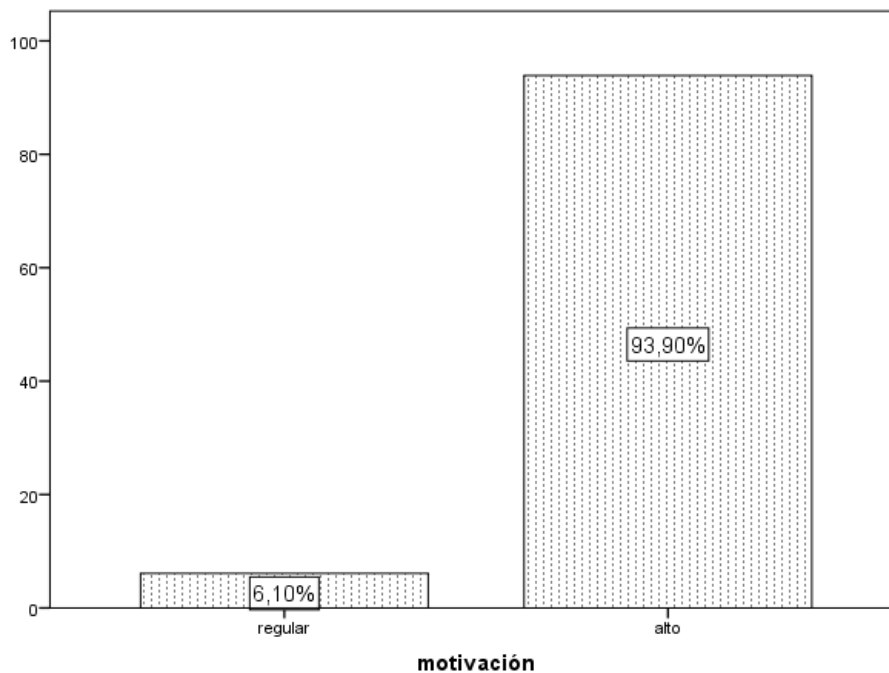


Figura 6. Niveles comparativos de motivación de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Asimismo en cuanto al resultado de la motivación de los docente, los resultados que se muestran en la tabla 10 de frecuencia se aprecia el porcentaje por niveles de la motivación, de los cuales se tiene al 6.10% de los docentes manifiestan que el nivel es regular y el 93.90% de los docentes manifiestan que el nivel de la

motivación de los docente es alto en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Descripción de las dimensiones de la variable Motivación

Tabla 11

Niveles de la motivación intrínseca de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Motivación intrínseca			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	alto	82	100.0
Total		82	100.0

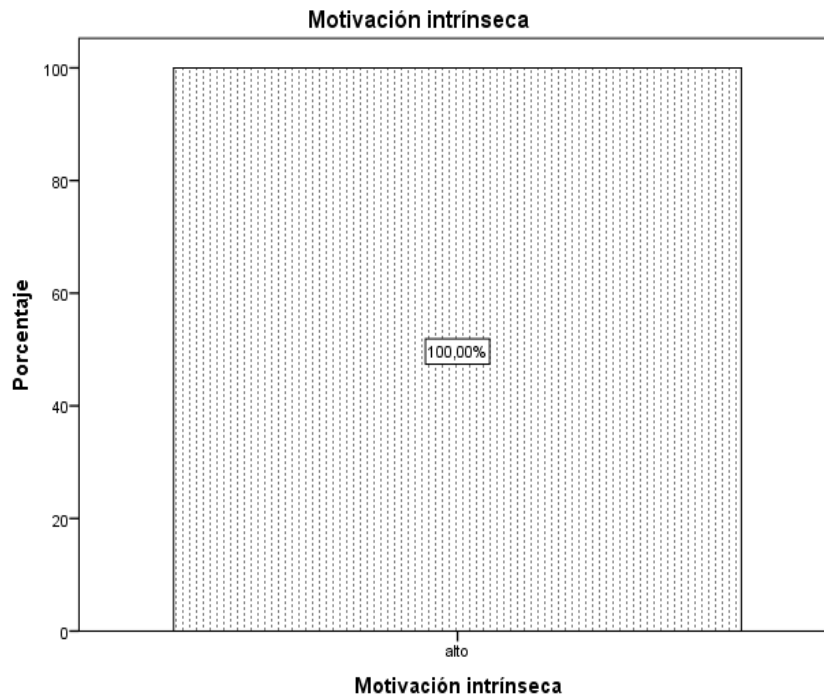


Figura 7. Niveles comparativos de motivación intrínseca de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Asimismo en cuanto al resultado de la motivación intrínseca del docente, los resultados que se muestran en la tabla 11 de frecuencia se aprecia el porcentaje por niveles de la motivación intrínseca, de los cuales se tiene al 100% de los docentes manifiestan que el nivel de la motivación del docente es alto en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 12

Niveles de la motivación extrínseca del docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Motivación extrínseca			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	regular	27	32.9
	alto	55	67.1
Total		82	100.0

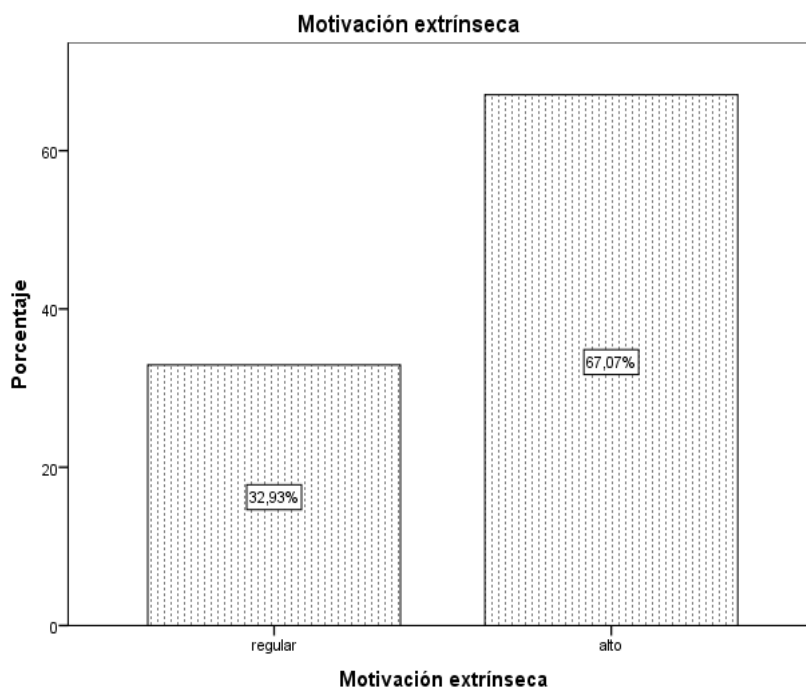


Figura 8. Niveles comparativos de motivación extrínseca de los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Finamente en cuanto al resultado de la motivación extrínseca del docente, los resultados que se muestran en la tabla 12 de frecuencia se aprecia el porcentaje por niveles de la motivación extrínseca, de los cuales se tiene al 32.9% de los docentes manifiestan que el nivel es regular y el 67.1% de los docentes manifiestan que el nivel de la motivación extrínseca del docente es alto en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

3.2 Tabla de contingencia

Tabla 13

Distribución porcentual entre el compromiso organizacional y la motivación de docente según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Tabla cruzada motivación*compromiso organizacional					
			compromiso organizacional		Total
			regular	alto	
motivación	regular	Recuento	0	5	5
		% del total	0.0%	6.1%	6.1%
	alto	Recuento	4	73	77
		% del total	4.9%	89.0%	93.9%
Total		Recuento	4	78	82
		% del total	4.9%	95.1%	100.0%

En la tabla 13 se aprecia el nivel del compromiso organizacional y la motivación del docente en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana, donde el 89% de los docentes manifiestan que el nivel del compromiso organizacional es alto y a su vez nivel de motivación también es alto, mientras que el 6.1% de los docentes manifiestan que el compromiso organizacional es alto por lo que el nivel de la motivación es regular en docente de las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

3.3 Tablas comparativas

Tabla 14

Distribución porcentual del compromiso organizacional en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

		diferente condición laboral			
		contratado	nombrado	Total	
compromiso organizacional	regular	Recuento	2	2	4
		% dentro de diferente condición laboral	5,3%	4,5%	4,9%
	alto	Recuento	36	42	78
		% dentro de diferente condición laboral	94,7%	95,5%	95,1%
Total		Recuento	38	44	82
		% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%

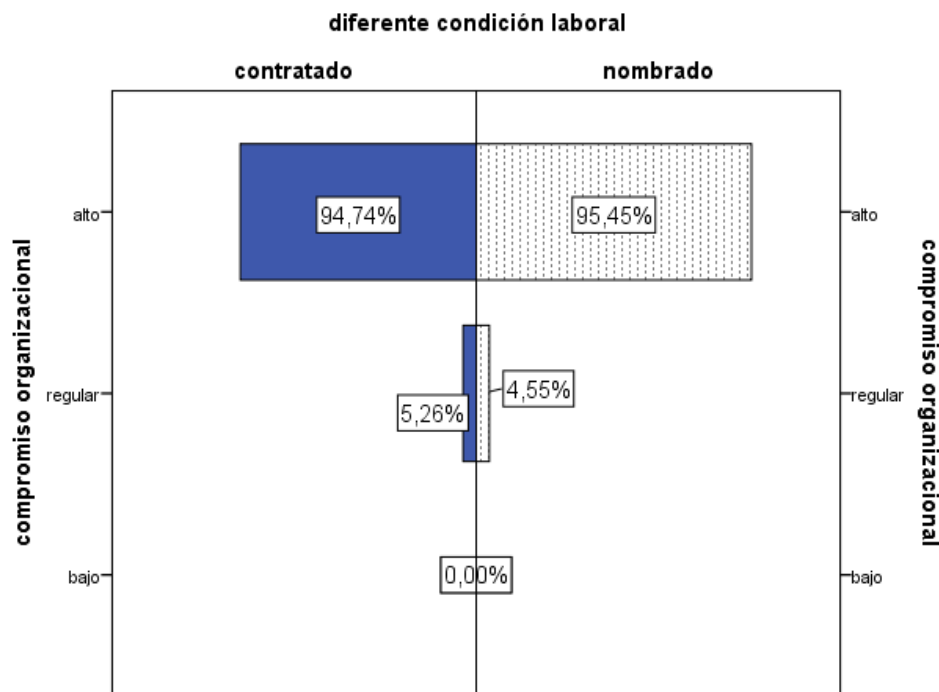


Figura 9. Comparación porcentual del compromiso organizacional en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

De los resultados que se muestran en la tabla 14 y figura 8 se tiene la distribución de frecuencia por condición laboral con respecto al compromiso organizacional; de los cuales se tiene que de manera conjunta los docentes de las diferentes condiciones laborales presentan similar porcentaje en cuanto al compromiso organizacional; donde el 94.7% de los contratados y el 95.5% de los nombrados presentan alto nivel de compromiso organizacional y el 5.3% de los contratados y el 4.5% de los nombrados presentan regular nivel de percepción al compromiso organizacional en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 15

Distribución porcentual del compromiso afectivo en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla cruzada compromiso afectivo *diferente condición laboral					
		diferente condición laboral			
			contratado	nombrado	Total
compromiso afectivo	regular	Recuento	5	6	11
		% dentro de diferente condición laboral	13,2%	13,6%	13,4%
	alto	Recuento	33	38	71
		% dentro de diferente condición laboral	86,8%	86,4%	86,6%
Total		Recuento	38	44	82
		% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%

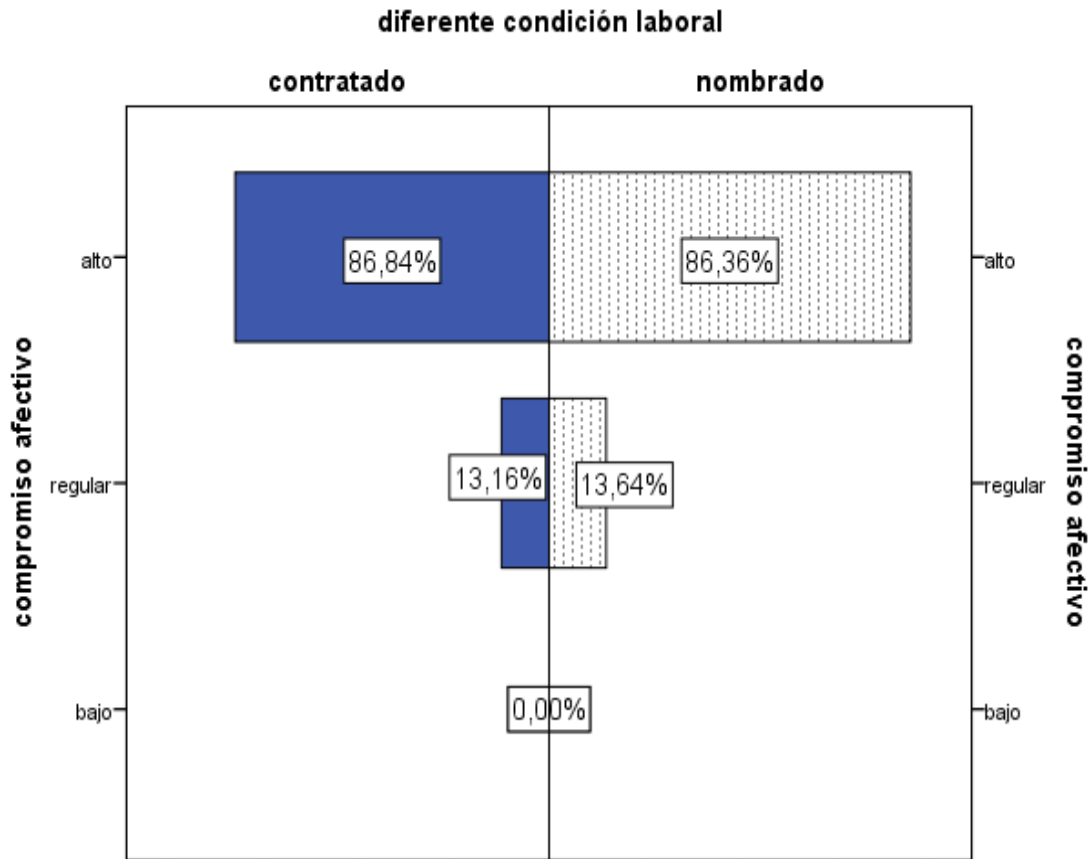


Figura 10. Comparación porcentual del compromiso afectivo en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Asimismo de los resultados que se muestran en la tabla 15 y figura 10 se tiene la distribución de frecuencia por condición laboral con respecto al compromiso afectivo; de los cuales se tiene que de manera conjunta los docentes de las diferentes condiciones laborales presentan similar porcentaje en cuanto al compromiso organizacional afectivo; donde el 86.8% de los contratados y el 86.4% de los nombrados presentan alto nivel de compromiso organizacional afectivo y el 13.2% de los contratados y el 13.6% de los nombrados presentan regular nivel de percepción al compromiso organizacional afectivo en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 16

Distribución porcentual del compromiso de continuidad en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

		diferente condición laboral		
		contratado	nombrado	Total
compromiso de alto continuidad	Recuento	38	44	82
	% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	38	44	82
	% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%

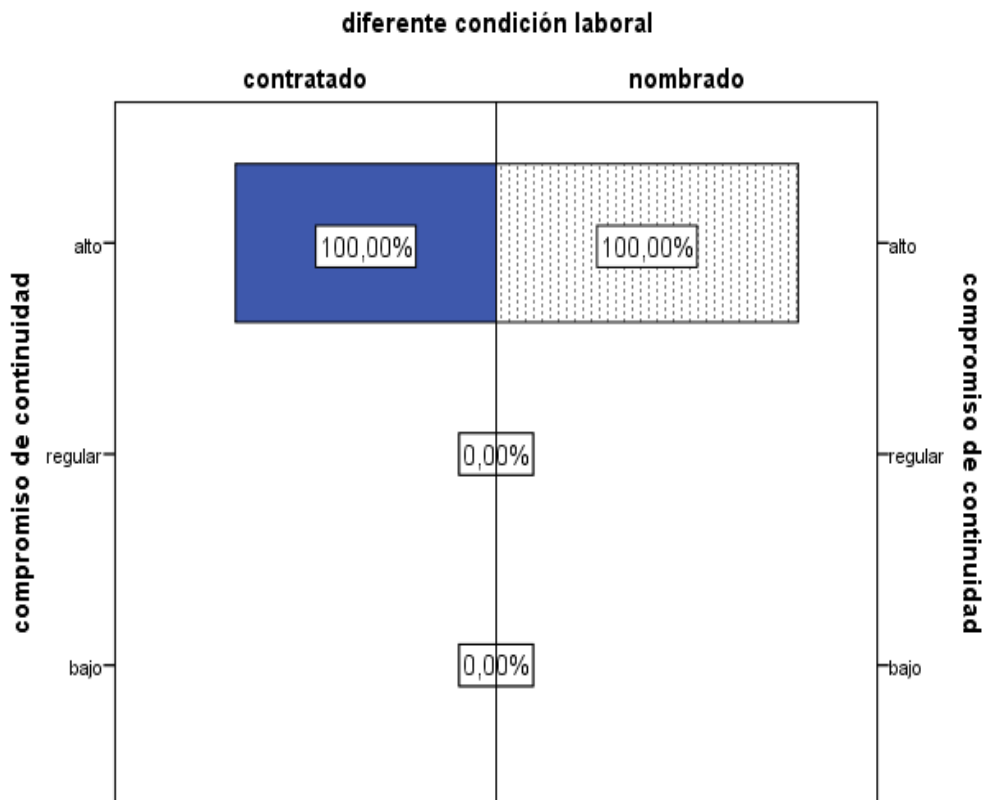


Figura 11. Comparación porcentual del compromiso de continuidad en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Asimismo de los resultados que se muestran en la tabla 16 y figura 11 se tiene la distribución de frecuencia por condición laboral con respecto al compromiso de continuidad; de los cuales se tiene que de manera conjunta los docentes de las diferentes condiciones laborales presentan similar porcentaje en cuanto al compromiso organizacional de continuidad; donde 100% de los contratados y el 100% de los nombrados presentan alto nivel de compromiso organizacional de continuidad en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 17

Distribución porcentual del compromiso normativo en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Tabla cruzada compromiso normativo *diferente condición laboral					
		<u>diferente condición laboral</u>			
			contratado	nombrado	Total
compromiso normativo	regular	Recuento	5	4	9
		% dentro de diferente condición laboral	13,2%	9,1%	11,0%
	alto	Recuento	33	40	73
		% dentro de diferente condición laboral	86,8%	90,9%	89,0%
Total		Recuento	38	44	82
		% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%

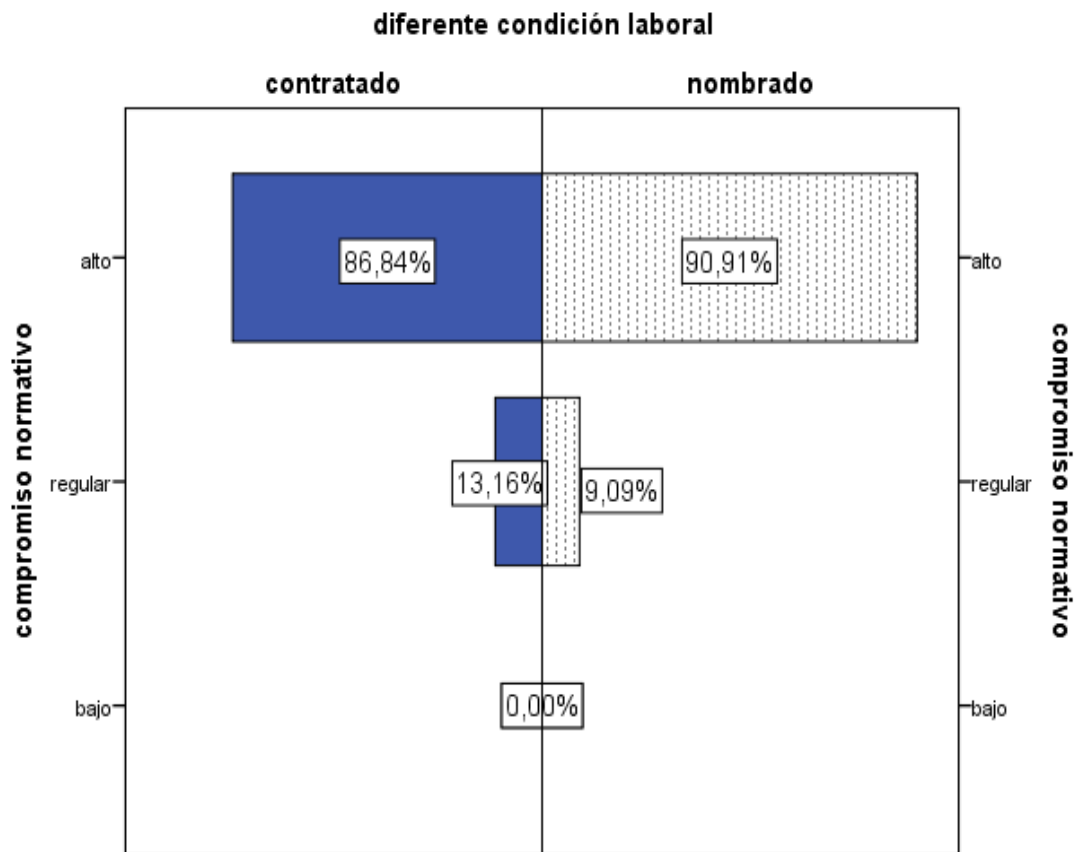


Figura 12. Comparación porcentual del compromiso normativo en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Asimismo de los resultados que se muestran en la tabla 17 y figura 12 se tiene la distribución de frecuencia por condición laboral con respecto al compromiso normativo; de los cuales se tiene que de manera conjunta los docentes de las diferentes condiciones laborales presentan similar porcentaje en cuanto al compromiso organizacional normativo; donde el 86.8% de los contratados y el 90.9% de los nombrados presentan alto nivel de compromiso organizacional normativo y el 13.2% de los contratados y el 9.1% de los nombrados presentan regular nivel de percepción al compromiso organizacional normativo en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 18.

Distribución porcentual de la motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

		Tabla cruzada motivación*diferente condición laboral			
		diferente condición laboral			
		contratado	nombrado	Total	
motivación	regular	Recuento	5	0	5
		% dentro de diferente condición laboral	13,2%	0,0%	6,1%
	alto	Recuento	33	44	77
		% dentro de diferente condición laboral	86,8%	100,0%	93,9%
Total		Recuento	38	44	82
		% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%

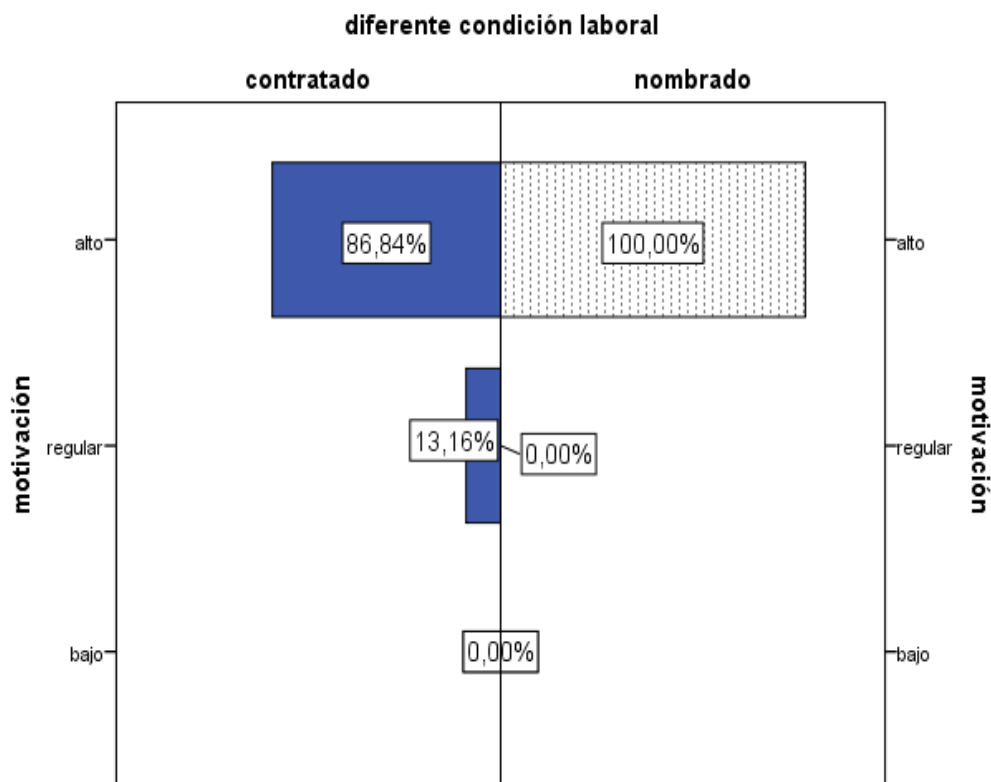


Figura 13. Comparación porcentual de la motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Asimismo de los resultados que se muestran en la tabla 18 y figura 13 se tiene la distribución de frecuencia por condición laboral con respecto de la motivación; de los cuales se tiene que de manera conjunta los docentes de las diferentes condiciones laborales presentan diferente porcentaje en cuanto a la motivación; donde el 86.8% de los contratados y el 100% de los nombrados presentan alto nivel de la motivación y el 13.2% de los contratados y el 0% de los nombrados presentan regular nivel de de la motivación en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 19.

Distribución porcentual de la motivación intrínseca en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Tabla cruzada Motivación intrínseca*diferente condición laboral					
		<u>diferente condición laboral</u>			
		contratado	nombrado	Total	
Motivación intrínseca	alto	Recuento	38	44	82
		% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	38	44	82
		% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%

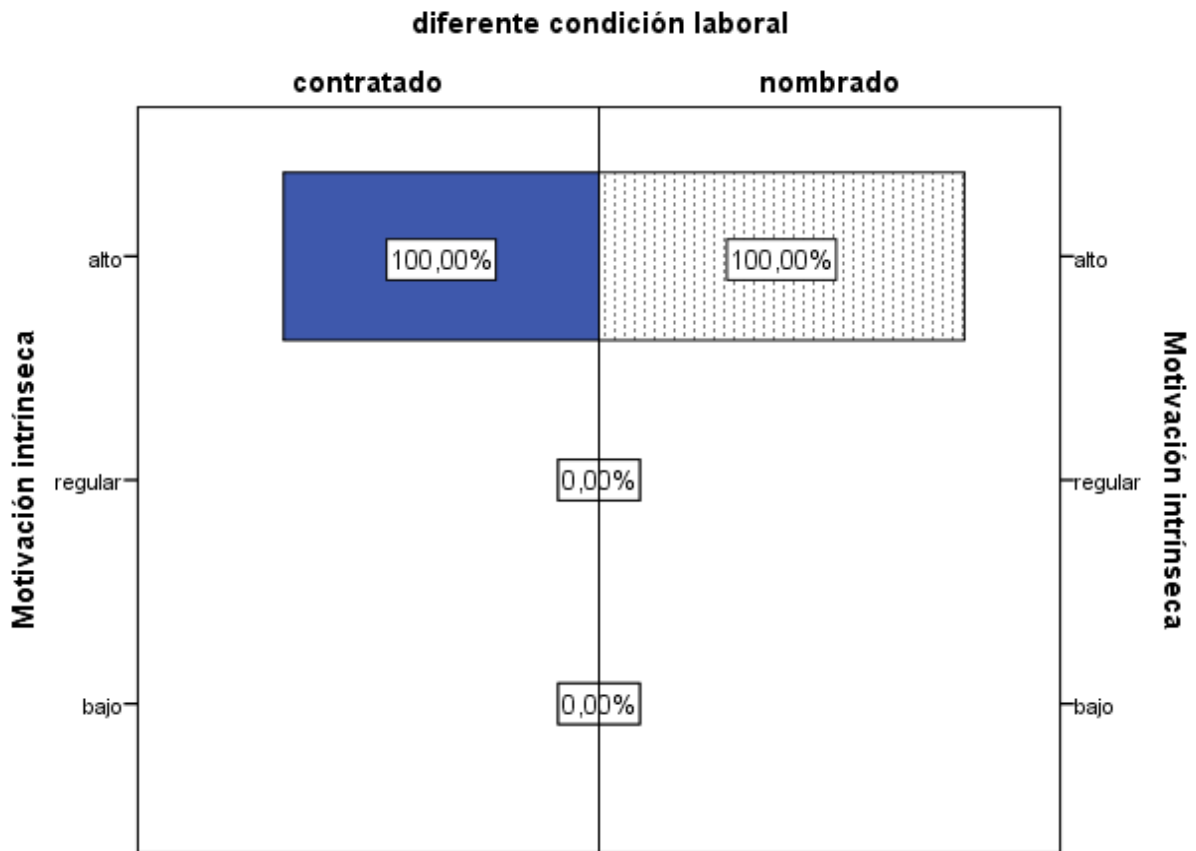


Figura 14. Comparación porcentual de la motivación intrínseca en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Asimismo de los resultados que se muestran en la tabla 19 y figura 14 se tiene la distribución de frecuencia por condición laboral con respecto de la motivación intrínseca; de los cuales se tiene que de manera conjunta los docentes de las diferentes condiciones laborales presentan similar porcentaje en cuanto a la motivación intrínseca; donde el 100% de los contratados y el 100% de los nombrados presentan alto nivel de la en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 20

Distribución porcentual de la motivación extrínseca en los docentes de según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

		diferente condición laboral			
		contratado	nombrado	Total	
Motivación extrínseca	regular	Recuento	16	11	27
		% dentro de diferente condición laboral	42,1%	25,0%	32,9%
	alto	Recuento	22	33	55
		% dentro de diferente condición laboral	57,9%	75,0%	67,1%
Total	Recuento	38	44	82	
	% dentro de diferente condición laboral	100,0%	100,0%	100,0%	

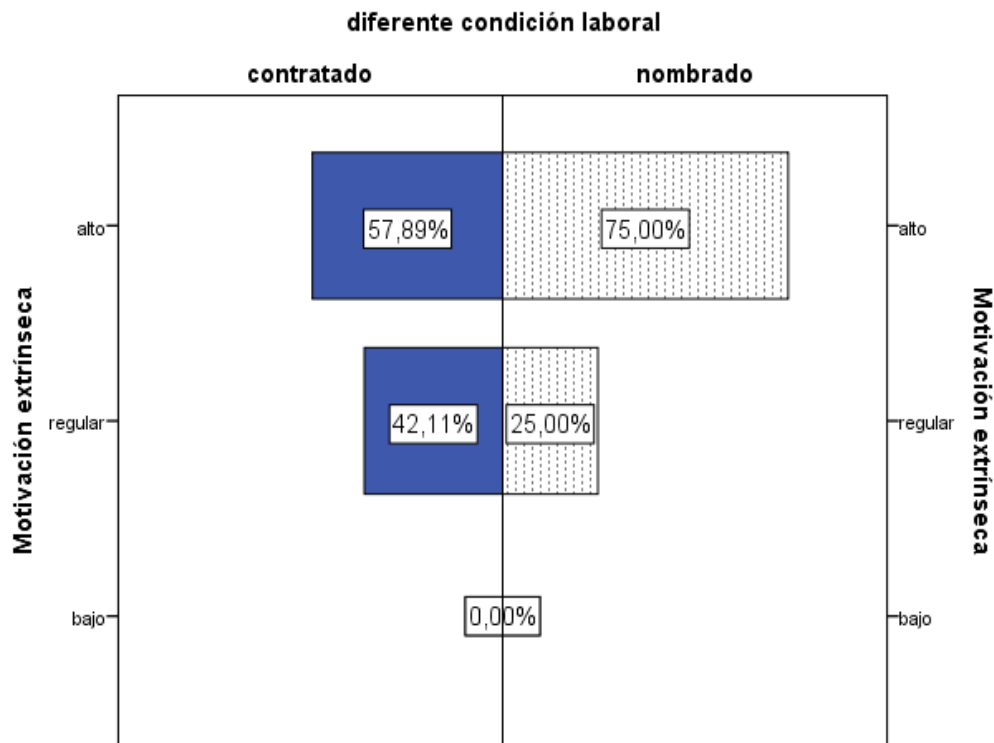


Figura 15. Comparación porcentual de la motivación extrínseca en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Asimismo de los resultados que se muestran en la tabla 20 y figura 15 se tiene la distribución de frecuencia por condición laboral con respecto de la motivación extrínseca; de los cuales se tiene que de manera conjunta los docentes de las diferentes condiciones laborales presentan diferente porcentaje en cuanto a la motivación extrínseca; donde el 57.9% de los contratados y el 75% de los nombrados presentan alto nivel de la motivación extrínseca y el 42.1% de los contratados y el 25% de los nombrados presentan regular nivel de de la motivación extrínseca en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

3.4 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general de la investigación

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Hg: Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 21

Grado de correlación y nivel de significancia entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

		Correlaciones			
		contratado		nombrado	
		motivación	compromiso organizacional	motivación	compromiso organizacional
Rho de Spearman	motivación	1.000	-.049	1.000	,653**
	Coefficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)		.769		.000
	N	38	38	44	44
	compromiso organizacional	-.049	1.000	,653**	1.000
	Coefficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	.769		.000	
	N	38	38	44	44

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes contratados, determinada por el Rho de Spearman= -0.049 implicando que no existe correlación siendo esta no significativa por lo que $p > \alpha$ ($0.769 > 0.05$), sin embargo en cuanto a la relación del compromiso organizacional y motivación en los docentes nombrados por el Rho de Spearman= 0.653 implicando moderado nivel de correlación y significativa por lo que $p < \alpha$ ($0.00 < 0.05$) por lo que se estaría rechazando la hipótesis nula para los docentes nombrados, mas no para los docentes contratado en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Hipótesis específica específico 1

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

H1: Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 22

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

		Correlaciones				
		contratado		nombrado		
Rho de Spearman		motivación	compromiso afectivo	motivación	compromiso afectivo	
	motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,012	1,000	,222
		Sig. (bilateral)	.	,945	.	,147
		N	38	38	44	44
	compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	,012	1,000	,222	1,000
		Sig. (bilateral)	,945	.	,147	.
		N	38	38	44	44

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes contratados determinada por el Rho de Spearman = 0.012 implicando que no existe correlación siendo esta no significativa por lo que $p > \alpha$ ($0.945 > 0.05$), de igual manera en cuanto a la relación del compromiso afectivo y la motivación en los docentes nombrados por el Rho de Spearman = 0.222 implicando que no existe correlación siendo esta no significativa por lo que $p > \alpha$ ($0.147 > 0.05$). Por lo que se estaría rechazando la hipótesis alterna para los docentes nombrados y contratados en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Hipótesis específica específico 2

Ho: No existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

H2: Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

Tabla 23

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso de continuidad y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

		Correlaciones			
		contratado		nombrado	
		motivación	compromiso de continuidad	motivación	compromiso de continuidad
Rho de Spearman	motivación	1,000	-,169	1,000	,630**
	Coefficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	.	,311	.	,000
	N	38	38	44	44
	compromiso de continuidad	-,169	1,000	,630**	1,000
	Coefficiente de correlación				
	Sig. (bilateral)	,311	.	,000	.
	N	38	38	44	44

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre el compromiso de continuidad y la motivación en los docentes contratados determinada por el Rho de Spearman = -0.169 implicando que no existe correlación siendo esta no significativa por lo que $p > \alpha$ ($0.311 > 0.05$), sin embargo en cuanto a la relación del compromiso de continuidad y la motivación en los docentes nombrados por el Rho de Spearman = 0.630 implicando moderado nivel de correlación y significativa por lo que $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). por lo que se estaría rechazando la hipótesis nula para los

docentes nombrados y mas no para los docentes contratados en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Hipótesis específica específico 3

Ho: No Existe relación significativa entre el compromiso normativo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

H2: Existe relación significativa entre el compromiso normativo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

Tabla 24

Grado de correlación y nivel de significación entre el compromiso normativo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

		Correlaciones				
		contratado		nombrado		
Rho de Spearman	motivación	Coefficiente de correlación	compromiso normativo	motivación	compromiso normativo	
				1,000	-,040	1,000
		Sig. (bilateral)	.	,812	,000	
		N	38	38	44	
	compromiso normativo	Coefficiente de correlación	-,040	1,000	,694**	1,000
		Sig. (bilateral)	,812	.	,000	.
		N	38	38	44	44

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre el compromiso normativo y la motivación en los docentes contratados determinada por el Rho de Spearman = -0.040 implicando que no existe correlación siendo esta no significativa por lo que $p > \alpha (0.812 > 0.05)$, sin embargo en cuanto a la relación del compromiso normativo y la motivación en los docentes nombrados Rho de Spearman = 0.694 implicando

moderado nivel de correlación y significativa por lo que $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). por lo que se estaría rechazando la hipótesis nula para los docentes nombrados y mas no para los docentes contratados en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01

IV. Discusión

En el presente estudio se ha realizado el análisis estadístico de carácter descriptivo correlacional comparativo sobre el compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana –UGEL 01.

El análisis realizado se llevó a cabo con el propósito de determinar el nivel de apreciación predominante respecto a cada una de las variables de estudio con relación a los docentes, también descubrir la relación que hay entre las dimensiones de la variable compromiso organizacional y la variable motivación y finalmente realizar una comparación de la percepción entre los docentes nombrados y contratados respecto a las variables de estudio.

Meyer y Allen (1990) mencionan que el compromiso organizacional es: “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en una organización o dejarla”, de lo expresado por el autor esto se manifiesta en los resultados obtenidos con respecto a la hipótesis general la cual arrojó que la correlación entre las variables de estudio respecto a los docentes nombrados se encuentran en un nivel moderado Rho de Spearman=0.653 y significativo $p < \alpha(0.000 < 0.05)$ mientras que en los docentes contratados no se presentó una correlación Rho de Spearman= -0.049 siendo esta no significativa $p > \alpha(0.769 > 0.05)$, al respecto el estudio de Alvarado y Mejía (2014) en su trabajo de investigación *Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz – Ancash* se relacionan más con los resultados obtenidos en los docentes nombrados ya que se llegó a las siguientes conclusiones: se obtuvo un coeficiente moderado y significativo en los trabajadores de la municipalidad de Huaraz con respecto a las variables de estudio. En este sentido por los resultados obtenidos se estaría rechazando la hipótesis nula para los docentes nombrados, mas no para los docentes contratados en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.

También concuerda con Aldana (2013) en la investigación sobre el *compromiso organizacional en los trabajadores del área central de una institución bancaria que opera en la ciudad de Guatemala, según sexo* los cuales concluyeron que las persona encuestadas demostraron un alto compromiso organizacional con la empresa, la cual se asemeja a los resultados obtenidos en la correlación de los docentes nombrados.

Así mismo con respecto a la hipótesis específica 1: existe relación significativa entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01. Donde se obtuvo los siguientes resultados, con respecto a los docentes contratados no existe correlación Rho de Spearman= 0.012 siendo esta no significativa $p > \alpha (0.945 > 0.05)$ y en el caso de los docentes nombrados tampoco existe correlación Rho de Spearman= 0.222 siendo esta no significativa $p > \alpha (0.147 > 0.05)$, aceptando así la hipótesis nula No existe relación significativa entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01, para ambos casos, a diferencia del estudio realizado por Barraza, Acosta y Ledesma (2013), sobre el *Compromiso organizacional de los docentes de una Institución de educación de la Universidad de México en la ciudad de Durango*, cuyos resultados permitieron afirmar la existencia de un fuerte compromiso organizacional entre los docentes de dicha institución en la que predominó la dimensión afectiva.

Con respecto a la hipótesis específica 2: existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01. Donde se obtuvo los siguientes resultados, no existe correlación Rho de Spearman= -0.169 en los docentes contratados siendo esta no significativa $p > \alpha (0.311 > 0.05)$, sin embargo en los docentes nombrados se observa un nivel moderado Rho de Spearman= 0.630 y significativa $p > \alpha (0.000 > 0.05)$, por los resultados obtenidos se estaría rechazando la hipótesis nula para los docentes nombrados, mas no para los docentes contratados, de igual manera el estudio de Cabrejos (2015), en su tesis *Compromiso organizacional según los docentes en la Instituciones*

educativas del distrito de Cineguilla, obtuvieron entre sus conclusiones que la dimensión compromiso de continuidad es alto y significativa, la cual se asemeja a los resultados obtenidos en la correlación de los docentes nombrados.

También con respecto a la hipótesis específica 3, existe relación significativa entre el compromiso normativo y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01. Donde se obtuvo los siguientes resultados, no existe correlación Rho de Spearman=-0.040 en los docentes contratados siendo esta no significativa $p > \alpha (0.812 > 0.05)$, sin embargo en los docentes nombrados se observa un nivel moderado Rho de Spearman=0.694 y con significancia $p > \alpha (0.000 > 0.05)$, por los resultados obtenidos se estaría rechazando la hipótesis nula para los docentes nombrados, mas no para los docentes contratados, del mismo modo el estudio de Martín (2012) en su tesis *Clima y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico* llega a las siguientes conclusiones: que los trabajadores de dicha empresa poseen un compromiso organizacional general en un nivel medio, con una moderada identificación y obligación, haciendo referencia esta última a la dimensión normativa en los trabajadores, la cual se relaciona a los resultados obtenidos en la correlación de los docentes nombrados.

V. Conclusiones

- Primera: En los resultados de la correlación entre las variables compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral del distrito de Pucusana, donde se obtuvo los siguientes resultados no existe correlación (Rho de Spearman= -0.049) siendo esta no significativa $p > \alpha$ ($0.769 > 0.05$) en los docentes contratados, sin embargo en los docentes nombrados se observa un nivel moderado de correlación (Rho de Spearman= 0.653**) y con significancia $p < \alpha$ ($0.00 < 0.05$).
- Segunda: En los resultados obtenidos de la correlación entre el compromiso afectivo y motivación entre los docentes según condición laboral del distrito de Pucusana, donde se obtuvo los siguientes resultados, con respecto a los docentes contratados el (Rho de Spearman = 0.012) y significancia $p > \alpha$ ($0.945 > 0.05$) y nombrados el (Rho de Spearman = 0.222) y significancia $p > \alpha$ ($0.147 > 0.05$) para ambos casos no existe una correlación siendo esta no significativa para ambos.
- Tercera: En los resultados obtenidos de la correlación entre el compromiso de continuidad y motivación entre los docentes según condición laboral del distrito de Pucusana, donde se obtuvo como resultado que no existe correlación (Rho de Spearman = -0.169) siendo esta no significativa $p > \alpha$ ($0.311 > 0.05$) en los docentes contratados, sin embargo en los docentes nombrados se observa un nivel moderado (Rho de Spearman= 0.630**) y significativa $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$).
- Cuarta: En los resultados obtenidos de la correlación entre el compromiso normativo y motivación entre los docentes según condición laboral del distrito de Pucusana, donde se obtuvo como resultado que no existe correlación (Rho de Spearman = -0.040) siendo esta no significativa $p > \alpha$ ($0.812 > 0.05$) en los docentes contratados, sin embargo en los docentes nombrados se observa un nivel moderado de correlación (Rho de Spearman = 0.694**) y con significancia $p < \alpha$ ($0.000 < 0.05$).

VI. Recomendaciones

- Primera: Al Ministerio de Educación que es el eje central de la educación, que tome en cuenta este estudio realizado en las instituciones educativas de Pucusana, donde se demuestran un similar sentir en los docentes en general, ya que a pesar de las diferencias existentes en beneficios laborales entre nombrados y contratados son muy similares en la percepción del compromiso organizacional y motivación.
- Segunda: A los directivos de la Instituciones Educativas, buscar factores que permitan fomentar y reforzar el compromiso afectivo en los docentes, manteniendo una relación cordial donde ellos se sientan más en familia, que despierte en ellos el sentido de pertenecía, tratando que la labor docente sea más placentera y de esa manera lograr la visión y misión de la institución educativa.
- Tercera: A los directivos de las Instituciones educativas deben seguir fomentando e incentivando el compromiso de continuidad, dándole apertura a la autonomía en sus labores, de expresarse de manera natural, recompensarlos no necesariamente de manera económica sino con palabras de aliento y detalles que animen al docente y que sepan que se valora su trabajo y su esfuerzo.
- Cuarta: Al Ministerio de Educación realizar acciones que permitan valorar y reconocer la labor del docente contratado que realizan similares funciones que la del docente nombrado, otorgarles mejores beneficios de los que actualmente tienen por su desempeño, cerrando así esa brechas existentes que desmotivan la labor del docente contratado, ya que en los resultados comparativos respecto al compromiso normativo se puede observar un porcentaje menor de docentes contratados.

VII. Referencias bibliográficas

Aldana, F. (2013) *Compromiso laboral de los trabajadores del área central de una institución bancaria* (Tesis Posgrado) Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

Alvarado, A. y Mejía, D. (2014) *Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad provincial de Huaraz – Ancash* (Tesis Posgrado) Universidad César Vallejo, Perú.

Amorós, M. (2007), *Análisis de los autores que influyen en el clima organizacional del liceo bolivariano “Creación cantarrana”, cumana - México*. Recuperado de:
http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/371/1/tesis_ACyLS.pdf

Andrade, D. (2012) *Grado de motivación de los trabajadores en las instituciones educativas privadas bajo la modalidad de educación en adultos* (Tesis Posgrado) Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado de Venezuela.

Bañuelos, C. (1990), *Diccionario de educación para el desarrollo*. Recuperado de:
http://pdf2.hegoa.afeter.net/entry/content/158/diccionario_2.pdf

Barraza, M. Acosta, F. y Ledesma, J. (2011) *Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación superior*. (Tesis Posgrado) Universidad de México en la ciudad de Durango.

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Tercera edición. Bogotá, Colombia. Recuperado de:

<https://docs.google.com/file/d/0B7qpQvDV3vxvUFpFdUh1eEFCSU0/>
ed.

Cabrejos, J. (2015) *compromiso organizacional según los docentes en las instituciones educativas del distrito de Cineguilla* (Tesis Posgrado) Universidad César Vallejo, de Lima Perú.

Cáceres, P. (2000) *El compromiso organizacional: un concepto actitudinal*. Recuperado en:

[http : //www.psenda.cl/asesoriaempresalpaperlab/comp/compromiso.html](http://www.psenda.cl/asesoriaempresalpaperlab/comp/compromiso.html)

Chiang, H. Nuñez, K. y Salazar, L. (2013) *Compromiso del Trabajador hacia su Organización y la relación con el Clima Organizacional: Un Análisis de Género y Edad* (Tesis de Posgrado). Universidad de Talca, Chile.

Córdova, C. (2015) *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal* (Tesis Posgrado) Universidad Andrés Bello, Perú.

Gonzales, F. (21 de noviembre de 2015) *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Gestión. Recuperado de:

<http://gestion.pe / empleo- management/87- empresas- considera- que- falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>

- Huayhua, F. (2013) *Motivación laboral y compensaciones en una empresa de Servicios* (Tesis de Posgrado) Universidad nacional del antiplano de Puno, Perú
- Martín, G. (2012) *Clima y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico* (Tesis Posgrado) Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
- Meyer, J y Allen, N. (1990) *La medición y antecedentes de compromiso afectivo, continuo y normativo con la organización*, Journal of Occupational Psychology, Recuperado de:
file:///C:/Users/ana%20cecilia/AppData/Local/Temp/Organizational%20Commitment-Allen-Meyer%20(1990).pdf
- Montoya, E. (2014) *Validación de la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen en trabajadores de un contact center* (Tesis de pregrado). Universidad Peruana de Ciencias aplicadas, Perú.
- Morales, O. (2014) *La motivación y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería* (Tesis Posgrado). Universidad Alas Peruanas, Perú.
- Palma, S. (2000, Julio, 21) *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*, Revista de investigación científica, IIPSI. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/issue/view/417>
- Sampieri, R. (2010), *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México. Méxi Recuperado de:
https://www.Esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia

Sauco, F. (2014) *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur* (Tesis de Posgrado). Universidad Peruana Unión, Perú.

Soto, I. (2015). *La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos*. Lima, Perú: Diograf.

Trigoso, A. (2015) *Clima institucional y motivación en los trabajadores de la dirección de inversión del ministerio de transporte y comunicaciones* (Tesis Posgrado) Universidad César Vallejo, Perú.

APÉNDICE

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.
AUTOR: Flores Cupe Ana Cecilia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema principal:</p> <p>¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y la motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el compromiso según y la motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y la motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>4. ¿Cuáles son las diferencias que existen entre los docentes según condición laboral respecto al compromiso organizacional en las I.E públicas del distrito de Pucusana UGEL 01?</p> <p>5. ¿Cuáles son las diferencias que existen entre los docentes según condición laboral respecto a la motivación en las I.E públicas del distrito de Pucusana UGEL 01?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación existente entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación existente entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>2. Determinar la relación existente entre el compromiso de continuidad y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>3. Determinar la relación existente entre el compromiso normativo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>4. Identificar las diferencias que existen entre los docentes según condición laboral respecto al compromiso organizacional en las I.E públicas del distrito de Pucusana UGEL 01?</p> <p>5. Identificar las diferencias que existen entre los docentes de diferente condición laboral respecto a la motivación en las I.E públicas del distrito de Pucusana UGEL 01?</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>2. Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p> <p>3. Existe relación significativa entre el compromiso normativo y motivación en los docentes según condición laboral en las Instituciones públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01.</p>	Variable 1: Compromiso organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
			Compromiso afectivo	-Apego emocional -Deseo de integración -Identificación	1,2,3 4,5,6 7,8,9	Alto [79; 105] Regular [50; 78]
			Compromiso de continuidad	-Estabilidad laboral -Satisfacción laboral	10,11,12,13 14,15,16	Bajo [21; 49]
			Compromiso normativo	-Lealtad -Reciprocidad	17,18 19,20,21	
Variable 2: Motivación						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
Motivación intrínseca	-Iniciativa -Metas personales	1,2,3,4 5,6,7,8	Alto [68; 90] Regular [43; 67] Bajo [18; 42]			

			Motivación extrínseca -Incentivos -Interés -Remuneraciones	9,10,11,12 13,14,15 16,17,18	
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR		
TIPO: <ul style="list-style-type: none"> Investigación básica DISEÑO: <ul style="list-style-type: none"> No experimental de corte transversal descriptivo, correlacional y comparativo MÉTODO: <ul style="list-style-type: none"> Hipotético deductivo 	POBLACIÓN: <ul style="list-style-type: none"> Docentes de las I. E públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01 TIPO DE MUESTRA: <ul style="list-style-type: none"> No probabilístico TAMAÑO DE MUESTRA: <ul style="list-style-type: none"> 82 docentes entre nombrados y contratados. 	Variable 1: Compromiso organizacional Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ana Cecilia Flores C. Año: 2017 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Educativo Forma de Administración: individual Variable 2: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Ana Cecilia Flores C. Año: 2017 Monitoreo: Tesista Ámbito de Aplicación: Educativo Forma de Administración: individual	DESCRIPTIVA: Se aplicará la prueba de correlación Rho Spearman para encontrar el grado de correlación entre el compromiso organizacional y motivación. INFERENCIAL: En la estadística inferencial se utilizará los cuadros estadísticos, interpretación de cuadros y figuras.		

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información del “Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01”. Por tal motivo se le pide leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Condición laboral:

-Nombrado ()

-Contratado ()

Marque con una X según la siguiente escala de valores alguna de las alternativas siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.					
2	Me sentiría culpable si dejase mi institución.					
3	Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución educativa					
4	En esta institución me siento como en familia.					
5	Pertenecer a una institución así es lo que siempre había deseado.					
6	Me siento plenamente aceptado en esta institución.					
7	Siento que los problemas de esta institución son también los míos.					
8	Trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo en la institución.					
9	Con mi desempeño ayudo a cumplir la visión y misión de esta institución.					

10	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.					
11	Mi crecimiento profesional está alineado a los de la institución.					
12	Siento la necesidad de desarrollar una carrera en esta institución.					
13	Necesito capacitarme para seguir aportando en esta institución.					
14	En esta institución puedo hacer lo que mejor hago todos los días.					
15	El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi labor.					
16	Me empeño en cumplir responsablemente con mis actividades diarias					
17	Esta institución merece mi lealtad.					
18	Estoy en deuda profesional con la institución.					
19	Aunque fuera ventajoso para mí, no sería correcto renunciar a mi institución.					
20	Esta institución merece mucho de mí.					
21	Siento el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad de enseñanza en esta institución.					

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información del “Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01”. Por tal motivo se le pide leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Condición laboral:

-Nombrado ()

-Contratado ()

Marque con una X según la siguiente escala de valores alguna de las alternativas siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo en realizar correctamente mis actividades laborales.					
2	Me desempeño de forma independiente y autosuficiente.					
3	Me gusta hacer cosas diferentes de vez en cuando en el trabajo.					
4	Me siento bien asumiendo responsabilidades en la institución.					
5	Tengo claro cuáles son mis metas profesionales y sé hasta dónde puedo llegar					
6	Trabajo duro para encontrarme entre los mejores.					
7	Llegar lo más que puedo en mi vida profesional es una necesidad importante					
8	Me caracterizo por evaluar permanentemente mi desempeño laboral					
9	Considero que el alumnado está conforme con la labor que realizo.					
10	El director de mi institución me incentiva para mejorar en mi desempeño.					

11	Me incentiva saber que reconocen mi buen desempeño.					
12	Mi buen desempeño laboral me permitirá asumir otros cargos dentro de la institución.					
13	Mi horario laboral se adecua a mis intereses personales.					
14	Estoy satisfecho con la forma en que estoy progresando en la institución.					
15	Recibo las capacitaciones necesarias para mantenerme al nivel de los requerimientos de la institución.					
16	Las prestaciones que recibo del ministerio satisfacen mis necesidades.					
17	Considero que mi sueldo está acorde con las labores que realizo.					
18	Creo que la escala remunerativa es atractiva para todos los docentes.					

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información del "Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01". Por tal motivo se le pide leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Condición laboral:

-Nombrado (x)

-Contratado ()

Marque con una X según la siguiente escala de valores alguna de las alternativas siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.			x		
2	Me sentiría culpable si dejase mi institución.	x				
3	Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta institución educativa					x
4	En esta institución me siento como en familia.					x
5	Pertenecer a una institución así es lo que siempre había deseado.					x
6	Me siento plenamente aceptado en esta institución.				x	
7	Siento que los problemas de esta institución son también los míos.			x		
8	Trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo en la institución.					x

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
9	Con mi desempeño ayudo a cumplir la visión y misión de esta institución.				X	
10	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.	X				
11	Mi crecimiento profesional está alineado a los de la institución.				X	
12	Siento la necesidad de desarrollar una carrera en esta institución.					X
13	Necesito capacitarme para seguir aportando en esta institución.				X	
14	En esta institución puedo hacer lo que mejor hago todos los días.				X	
15	El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi labor.				X	
16	Me empeño en cumplir responsablemente con mis actividades diarias				X	
17	Esta institución merece mi lealtad.				X	
18	Estoy en deuda profesional con la institución.	X				
19	Aunque fuera ventajoso para mí, no sería correcto renunciar a mi institución.				X	
20	Esta institución merece mucho de mí.				X	
21	Siento el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad de enseñanza en esta institución.				X	

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información del "Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01". Por tal motivo se le pide leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Condición laboral:

-Nombrado (X)

-Contratado ()

Marque con una X según la siguiente escala de valores alguna de las alternativas siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo en realizar correctamente mis actividades laborales.					X
2	Me desempeño de forma independiente y autosuficiente.				X	
3	Me gusta hacer cosas diferentes de vez en cuando en el trabajo.	X				
4	Me siento bien asumiendo responsabilidades en la institución.					X
5	Tengo claro cuáles son mis metas profesionales y sé hasta dónde puedo llegar					X
6	Trabajo duro para encontrarme entre los mejores.					X
7	Llegar lo más que puedo en mi vida profesional es una necesidad importante					X
8	Me caracterizo por evaluar permanentemente mi desempeño laboral					X
9	Considero que el alumnado está conforme con la labor que realizo.				X	
10	El director de mi institución me incentiva para mejorar en mi desempeño.					X

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
11	Me incentiva saber que reconocen mi buen desempeño.					4
12	Mi buen desempeño laboral me permitirá asumir otros cargos dentro de la institución.					4
13	Mi horario laboral se adecua a mis intereses personales.	4				
14	Estoy satisfecho con la forma en que estoy progresando en la institución.					4
15	Recibo las capacitaciones necesarias para mantenerme al nivel de los requerimientos de la institución.					4
16	Las prestaciones que recibo del ministerio satisfacen mis necesidades.				4	
17	Considero que mi sueldo está acorde con las labores que realizo.			4		
18	Creo que la escala remunerativa es atractiva para todos los docentes.	4				

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información del "Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01". Por tal motivo se le pide leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Condición laboral:

-Nombrado ()

-Contratado (X)

Marque con una X según la siguiente escala de valores alguna de las alternativas siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.				X	
2	Me sentiría culpable si dejase mi institución.	X				
3	Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución educativa					X
4	En esta institución me siento como en familia.				X	
5	Pertenecer a una institución así es lo que siempre había deseado.				X	
6	Me siento plenamente aceptado en esta institución.			X		X
7	Siento que los problemas de esta institución son también los míos.			X		
8	Trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo en la institución.			X		X

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
9	Con mi desempeño ayudo a cumplir la visión y misión de esta institución.			X		
10	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.				X	
11	Mi crecimiento profesional está alineado a los de la institución.			X	-	
12	Siento la necesidad de desarrollar una carrera en esta institución.		-		X	
13	Necesito capacitarme para seguir aportando en esta institución.					X
14	En esta institución puedo hacer lo que mejor hago todos los días.					X
15	El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi labor.					X
16	Me empeño en cumplir responsablemente con mis actividades diarias.					X
17	Esta institución merece mi lealtad.					X
18	Estoy en deuda profesional con la institución.		X	-	-	
19	Aunque fuera ventajoso para mí, no sería correcto renunciar a mi institución.		-	X		
20	Esta institución merece mucho de mí.			X	-	
21	Siento el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad de enseñanza en esta institución.					X

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

INSTRUCCIONES: Estimados docentes, la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información del "Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01". Por tal motivo se le pide leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

INFORMACIÓN GENERAL:

Condición laboral:

-Nombrado ()

-Contratado (X)

Marque con una X según la siguiente escala de valores alguna de las alternativas siguientes:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	Me esfuerzo en realizar correctamente mis actividades laborales.					X
2	Me desempeño de forma independiente y autosuficiente.					X
3	Me gusta hacer cosas diferentes de vez en cuando en el trabajo.			A		
4	Me siento bien asumiendo responsabilidades en la institución.			X	/	
5	Tengo claro cuáles son mis metas profesionales y sé hasta dónde puedo llegar					X
6	Trabajo duro para encontrarme entre los mejores.				X	
7	Llegar lo más que puedo en mi vida profesional es una necesidad importante				X	
8	Me caracterizo por evaluar permanentemente mi desempeño laboral			X		
9	Considero que el alumnado está conforme con la labor que realizo.					
10	El director de mi institución me incentiva para mejorar en mi desempeño.				X	

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
11	Me incentiva saber que reconocen mi buen desempeño.			X		
12	Mi buen desempeño laboral me permitirá asumir otros cargos dentro de la institución.		X			
13	Mi horario laboral se adecua a mis intereses personales.				X	
14	Estoy satisfecho con la forma en que estoy progresando en la institución.					X
15	Recibo las capacitaciones necesarias para mantenerme al nivel de los requerimientos de la institución.				X	
16	Las prestaciones que recibo del ministerio satisfacen mis necesidades.			X		
17	Considero que mi sueldo está acorde con las labores que realizo.	X				
18	Creo que la escala remunerativa es atractiva para todos los docentes.			X		

Z86																									
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	
1	COMPROMISO AFECTIVO										COMPROMISO DE CONTINUIDAD						COMPROMISO NORMATIVO								
2	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21				
3	1	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	2	4	4	4	
4	2	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	
5	3	5	2	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	
6	4	5	2	3	4	5	5	5	4	5	2	4	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	
7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
8	6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	3	2	4	3	5
9	7	5	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	
10	8	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	9	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
12	10	4	3	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	5	5	3	4	5	5	
13	11	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	3	3	5	3	4	5	5	5	4	4	4	5	
14	12	3	5	5	4	5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	5	
15	13	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	14	4	3	5	3	4	3	2	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	2	3	3	4	
17	15	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
18	16	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	
19	17	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	
20	18	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
23	21	4	4	4	4	4	3	5	5	3	1	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	
24	22	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	
25	23	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	
26	24	5	3	5	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	5	
27	25	3	4	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	3	4	4	
28	26	5	3	3	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	
29	27	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
30	28	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	1	5	5	
31	29	3	1	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
32	30	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	2	4	4	4	
33	31	4	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5	
34	32	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
35	33	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	2	4	3	5	
36	34	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
37	35	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
38	36	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
39	37	4	3	5	3	3	2	2	4	5	5	4	3	4	4	3	5	5	5	4	2	3	3	4	
40	38	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
41	39	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	
42	40	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
43	41	4	4	4	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	
44	42	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	4	

C83		3																		
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T
1	MOTIVACION INTRINSECA									MOTIVACION EXTRINSECA										
2		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8		M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15	M16	M17	M18
3	1	5	3	4	5	5	2	2	5		4	5	3	4	3	4	4	3	3	3
4	2	5	5	4	5	5	4	4	4		4	5	5	3	4	4	3	3	2	3
5	3	5	5	4	4	5	3	4	5		4	5	5	5	4	5	5	4	2	3
6	4	5	4	5	5	5	4	4	5		2	3	3	2	4	5	4	3	2	4
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
8	6	5	4	2	5	5	3	4	4		5	5	5	3	3	5	5	4	3	2
9	7	5	4	4	5	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
10	8	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
11	9	5	4	3	4	4	4	4	5		3	4	3	3	3	4	4	3	3	3
12	10	5	5	4	5	5	5	4	5		2	4	2	5	4	4	4	2	4	4
13	11	5	5	4	4	5	4	5	4		4	5	5	4	5	5	4	3	2	3
14	12	4	4	4	4	5	3	5	3		4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
15	13	5	5	5	5	5	5	5	5		5	4	5	5	5	5	4	1	1	1
16	14	5	5	5	5	5	5	5	4		5	2	5	3	4	3	4	4	1	1
17	15	5	5	3	4	4	4	5	4		5	5	5	3	3	4	4	5	4	4
18	16	4	4	4	4	4	3	5	3		4	4	5	4	5	3	3	4	4	3
19	17	5	5	5	4	5	5	5	4		4	3	5	4	2	5	3	4	2	5
20	18	5	5	5	5	5	5	5	5		5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
21	19	5	4	3	2	5	4	4	3		5	4	4	3	5	5	4	3	2	3
22	20	5	1	4	4	5	5	5	5		5	5	5	3	4	4	4	3	3	1
23	21	3	3	5	5	5	3	5	4		4	3	2	3	5	4	4	2	2	1
24	22	4	5	4	5	5	4	5	4		5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
25	23	5	5	3	3	5	4	4	3		4	4	3	2	4	5	4	3	4	3
26	24	5	4	4	4	5	5	5	4		4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
27	25	5	5	5	5	5	5	4	4		4	4	4	4	4	4	5	4	4	5
28	26	5	5	4	4	5	4	4	4		4	4	4	3	5	5	5	4	3	4
29	27	5	4	5	5	5	4	5	4		4	5	4	4	5	5	4	5	4	5
30	28	4	4	4	5	5	5	5	3		4	5	5	3	4	4	2	2	3	4
31	29	5	4	1	5	5	5	5	5		4	5	5	5	1	5	5	4	3	4
32	30	5	3	4	5	5	2	2	5		4	5	3	4	3	4	4	3	3	3
33	31	5	5	4	5	5	4	4	4		4	5	5	3	4	4	3	3	2	4
34	32	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
35	33	5	4	2	5	5	3	4	4		5	5	5	3	3	5	5	4	3	2
36	34	4	4	4	4	4	4	4	4		4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
37	35	5	4	3	4	4	4	4	5		3	4	3	3	4	4	4	3	3	3
38	36	5	5	5	5	5	5	5	5		5	4	5	5	5	5	4	1	1	1
39	37	5	5	5	5	5	5	5	4		5	2	5	3	4	3	4	4	1	1
40	38	5	5	5	4	5	5	5	4		4	3	5	4	2	5	3	4	2	5
41	39	5	5	5	5	5	5	5	5		5	4	5	5	4	4	4	5	4	5
42	40	5	4	4	4	5	5	5	5		5	5	5	3	4	4	4	3	3	1
43	41	3	3	5	5	5	3	5	4		4	3	2	3	5	4	4	2	2	1
44	42	5	5	3	3	5	4	4	3		4	4	3	2	4	5	4	3	1	3
45	43	5	4	4	4	5	5	5	4		4	5	4	5	4	4	5	5	4	4
46	44	5	5	4	5	5	4	4	4		4	5	5	3	4	4	3	3	2	1
47	45	5	5	4	4	5	3	4	5		4	5	5	5	4	5	5	4	2	3
48	46	5	4	5	5	5	4	4	5		2	3	3	2	4	5	4	3	2	4
49	47	5	5	5	5	5	5	5	5		5	5	5	5	5	5	4	4	4	5

Sin t_tulo1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	condicion	Numérico	8	0	diferente condic...	{1, contrata...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	motiv	Numérico	8	0	motivación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
3	mot_intrin	Numérico	8	0	Motivación intri...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
4	mot_extri	Numérico	8	0	Motivación extri...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
5	compromi	Numérico	8	0	compromiso or...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
6	com_afec	Numérico	8	0	compromiso af...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
7	com_contin	Numérico	8	0	compromiso de...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
8	com_norm	Numérico	8	0	compromiso no...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
9	nmotivac	Numérico	8	0	motivación	{1, bajo}...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
10	nmot_intrin	Numérico	8	0	Motivación intri...	{1, bajo}...	Ninguno	13	Derecha	Nominal	Entrada
11	nmot_extri	Numérico	8	0	Motivación extri...	{1, bajo}...	Ninguno	12	Derecha	Nominal	Entrada
12	ncompromi	Numérico	8	0	compromiso or...	{1, bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
13	ncom_efec	Numérico	8	0	compromiso af...	{1, bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
14	ncom_contin	Numérico	8	0	compromiso de...	{1, bajo}...	Ninguno	13	Derecha	Nominal	Entrada
15	ncom_norm	Numérico	8	0	compromiso no...	{1, bajo}...	Ninguno	11	Derecha	Nominal	Entrada
16	filter_\$	Numérico	1	0	condicion = 2 (...	{0, Not Sele...	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
17											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Una del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 08 de junio de 2017

Carta P. 0635-2017-EPG-UCV-LNP

Juan Wilfredo Collahuacho
Director de la I.E. "Menotti Biffi Garibotto"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Ana Cecilia Flores Cupe identificada con DNI N.º 43251752 y código de matrícula N.º 6000140023; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana - UGEL 01"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,


 Dr. Carlos Ventura Orbegoso
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

SCM/M


 12/06/17



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Uto del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 08 de junio de 2017

Carta P. 0636-2017-EPG-UCV-LNP

Crisálida Ruedas
Directora de la I.E. "Miguel Grau"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Ana Cecilia Flores Cupe identificada con DNI N.º 43251752 y código de matrícula N.º 6000140023; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana - UGEL 01"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte



Recibido
12/06/17

20147



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

100A05 DE PLATA

Escuela de Posgrado

"Uno del Buen Servidor al Ciudadano"

Lima, 08 de junio de 2017

Carta P. 0634-2017-EPG-UCV-LNP

Rosa Vilchez Gutarra
Directora de la I.E. "Manuel Calvo y Perez"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Ana Cecilia Flores Cupe identificada con DNI N.º 43251752 y código de matrícula N.º 6000140023; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana - UGEL 01"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,

13/06/17

Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

JCMW



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Lima, 08 de Junio de 2017

Carta P. 0638 – 2017 – EPG – UCV – LNP

María Julia Yaya

Directora de la I.E "MANUEL SCORZA TORRES"

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a Ana Cecilia Flores Cupe identificada con DNI 43251752 y código de matrícula N° 6000140023; estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

"Compromiso organizacional y motivación en los docentes de diferente condición laboral en las Instituciones educativas públicas del distrito de Pucusana – UGEL 01"

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestra estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Manuel Scorza Torres
09/06/17



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo - Filial Lima Norte

UCV EDD 14

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISO AFECTIVO								
1	Considero que he desarrollado un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	/		/		/		
2	Me sentiría culpable si dejase mi institución.	/		/		/		
3	Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución educativa	/		/		/		
4	En esta institución me siento como en familia.	/		/		/		
5	Pertenecer a una institución así es lo que siempre había deseado.	/		/		/		
6	Me siento plenamente aceptado en esta institución.	/		/		/		
7	Siento que los problemas de esta institución son también los míos.	/		/		/		
8	Trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo en la institución.	/		/		/		
9	Con mi desempeño ayudo a cumplir la visión y misión de esta institución.	/		/		/		
COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
10	Siento que he invertido mucho tiempo y esfuerzo en esta institución.	/		/		/		
11	Mi crecimiento profesional está alineado a los de la institución.	/		/		/		
12	Siento la necesidad de desarrollar una carrera en esta institución.	/		/		/		
13	Necesito capacitarme para seguir aportando en esta institución.	/		/		/		
14	En esta institución puedo hacer lo que mejor hago todos los días.	/		/		/		
15	El buen clima de esta institución compensa las exigencias de mi labor.	/		/		/		
16	Me empeño en cumplir responsablemente con mis actividades diarias	/		/		/		
COMPROMISO NORMATIVO								
17	Esta institución merece mi lealtad.	/		/		/		
18	Estoy en deuda profesional con la institución.	/		/		/		
19	Aunque fuera ventajoso para mí, no sería correcto renunciar a mi institución.	/		/		/		
20	Esta institución merece mucho de mí.	/		/		/		
21	Siento el deber moral de colaborar en la mejora de la calidad de enseñanza en esta institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Matr. Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

...18...de...MAYO...del 2017

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


.....
Matr. Dennis Jaramillo Ostos
Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							
1	Me esfuerzo en realizar correctamente mis actividades laborales.	/		/		/		
2	Me desempeño de forma independiente y autosuficiente.	/		/		/		
3	Me gusta hacer cosas diferentes de vez en cuando en el trabajo.	/		/		/		
4	Me siento bien asumiendo responsabilidades en la institución.	/		/		/		
5	Tengo claro cuáles son mis metas profesionales y sé hasta dónde puedo llegar	/		/		/		
6	Trabajo duro para encontrarme entre los mejores.	/		/		/		
7	Llegar lo más que puedo en mi vida profesional es una necesidad importante	/		/		/		
8	Me caracterizo por evaluar permanentemente mi desempeño laboral	/		/		/		
	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que el alumnado está conforme con la labor que realizo.	/		/		/		
10	El director de mi institución me incentiva para mejorar en mi desempeño.	/		/		/		
11	Me incentiva saber que reconocen mi buen desempeño.	/		/		/		
12	Mi buen desempeño laboral me permitirá asumir otros cargos dentro de la institución.	/		/		/		
13	Mi horario laboral se adecua a mis intereses personales.	/		/		/		
14	Estoy satisfecho con la forma en que estoy progresando en la institución.	/		/		/		
15	Recibo las capacitaciones necesarias para mantenerme al nivel de los requerimientos de la institución.	/		/		/		
16	Las prestaciones que recibo del ministerio satisfacen mis necesidades.	/		/		/		
17	Considero que mi sueldo está acorde con las labores que realizo.	/		/		/		
18	Creo que la escala remunerativa es atractiva para todos los docentes.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Magr. Dennis Jaramillo Ostos DNI: 10754317

Especialidad del validador: Temático

...18...de...MAYO...del 2017

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

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


.....
Magr. Dennis Jaramillo Ostos
Cátedra Universitaria

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA								
1	Realizo correctamente mis actividades laborales.	✓		✓		✓		
2	Me desempeño de forma independiente y autosuficiente.	✓		✓		✓		
3	Me gusta hacer cosas diferentes de vez en cuando en el trabajo.	✓		✓		✓		
4	Me siento bien asumiendo responsabilidades en la institución.	✓		✓		✓		
5	Tengo claro cuáles son mis metas profesionales y sé hasta dónde puedo llegar	✓		✓		✓		
6	Trabajo duro para encontrarme entre los mejores.	✓		✓		✓		
7	Llegar lo más que puedo en mi vida profesional es una necesidad importante	✓		✓		✓		
8	Realizo una auto evaluación de mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA								
9	El director de mi institución me motiva para mejorar en mi desempeño	✓		✓		✓		
10	Recibo algún tipo de incentivo cuando mi desempeño es bueno.	✓		✓		✓		
11	Mi desempeño laboral es bueno y me permite asumir otros cargos dentro de la institución.	✓		✓		✓		
12	Recibo apoyo de parte de mis colegas para seguir mejorando.	✓		✓		✓		
13	Estoy satisfecho con la forma en que estoy progresando en la institución.	✓		✓		✓		
14	El director toma en cuenta mis opiniones en la toma de decisiones respecto a mi área.	✓		✓		✓		
15	Estoy satisfecho en la institución donde laboro.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Las prestaciones que recibo del ministerio satisfacen mis necesidades.	✓		✓		✓		
17	Mi sueldo está acorde con las labores que realizo.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg:

Gonzalo Osorio Felipe

DNI: *31469557*

Especialidad del validador:

Docente metodólogo

25 de *02* del 20*17*

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
COMPROMISO AFECTIVO								
1	Demuestro un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución.	✓		✓		✓		
2	Me siento ligado emocionalmente a mi institución.	✓		✓		✓		
3	Sería feliz si pasara el resto de mi carrera en esta Institución educativa	✓		✓		✓		
4	Me siento integrado plenamente en mi institución.	✓		✓		✓		
5	Pertenecer a esta institución es lo que más deseo.	✓		✓		✓		
6	Sería difícil separarme de mi institución.	✓		✓		✓		
7	Me sentiría culpable si dejase mi institución.	✓		✓		✓		
8	Trato de hacer algo más que las tareas inherentes a mi trabajo en la institución	✓		✓		✓		
COMPROMISO DE CONTINUIDAD								
9	Si renunciara a la institución muchas cosas de mi vida se verían interrumpidas.	✓		✓		✓		
10	Mi crecimiento profesional está alineado a los de la institución.	✓		✓		✓		
11	Mi trabajo cubre las necesidades de mi institución.	✓		✓		✓		
12	Esta institución merece mi esfuerzo.	✓		✓		✓		
13	Las personas con las que comparto merecen mi esfuerzo.	✓		✓		✓		
14	Había esperado trabajar en una institución como en la que estoy.	✓		✓		✓		
COMPROMISO NORMATIVO								
15	Esta institución merece mi lealtad.	✓		✓		✓		
16	Estoy en deuda profesional con la institución.	✓		✓		✓		
17	Me siento obligado a permanecer a esta institución.	✓		✓		✓		
18	Aunque fuera ventajoso para mí, no sería correcto renunciar a mi institución.	✓		✓		✓		
19	Me siento parte de la institución.	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Guirado Ochoa Felipe DNI: 31169559

 Especialidad del validador: Docente metodólogo
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

25 de 02 del 2017

 Firma del Experto Informante.