



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral en el compromiso
organizacional docente de las instituciones
educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL
N° 06 Vitarte; 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Beatriz Yoli Bernable Naupa

ASESORA:

Dra. Jessica Palacios Garay

SECCIÓN:

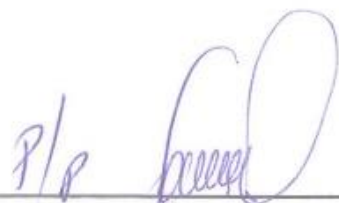
Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

PERÚ – 2018

Página de jurado



Dr. Raúl Delgado Arenas
Presidente



Dr. Miguel Ángel
Pérez Pérez
Secretario



Dra. Jessica Palacios Garay
Vocal

Dedicatoria

A mi hermosa familia, en especial a mi madre e hijas, razón de mí vivir, fuente de inspiración y motivación permanente para el logro en mi formación personal y profesional.

Agradecimiento

Manifiesto mi agradecimiento a Dios quien guía y fortalece mi vida.

A mis hijas por su amor, por su comprensión y apoyo incondicional para lograr mis metas.

A la Dra. Jessica Palacios Garay mi asesora, quien impulso la realización de esta investigación.

Declaración de autenticidad

Yo, **Beatriz Yoli Bernable Naupa**, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado de maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado **Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte; 2017** presentado en 155 folios para la obtención del grado académico profesional de Maestro en gestión pública es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- a. He citado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, registrando correctamente toda cita textual o de paráfrasis resultantes de otras fuentes, de acuerdo con lo contractuado por las normas de elaboración de los trabajos académicos.
- b. No he aplicado ninguna otra fuente distinta de aquellas explícitamente señaladas en esta investigación.
- c. El presente trabajo de investigación no ha sido preliminarmente presentado, completa ni parcialmente para beneficio de otros grados académicos o títulos profesionales.
- d. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- e. De encontrar el uso de material intelectual extraño sin el oportuno reconocimiento de su fuente o autor, me sujeto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima, 03 de marzo del 2018



Br. Beatriz Yoli Bernable Naupa

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis, de la Escuela de Posgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de **Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte; 2017**. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, lo cual tuvo como objetivo determinar la influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional, con una población de 72 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial, con dos instrumentos de medición uno para evaluar la motivación laboral y otro para el compromiso organizacional.

La investigación está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, también se fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presentamos los componentes metodológicos, en la tercera sección también se presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presentamos la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y finalmente en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación se ajuste a las expectativas magistrales establecidas por la universidad, sea evaluada y a la vez merezca su aprobación.

Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	22
1.3 Justificación	50
1.4 Problemas	52
1.5 Hipótesis	55
1.6 Objetivos	56
II. MARCO TEORICO	58
2.1 Variables	59
2.2 Operacionalizacion de variables	60
2.3 Metodología	61
2.4 Tipo de estudio	62
2.5 Diseño de investigación	63
2.6 Población, muestra y muestreo	64
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	65
2.8 Métodos de análisis de datos	71
2.9 Aspectos éticos	72
III. RESULTADOS	73
IV. DISCUSIÓN	94
V. CONCLUSIONES	99

VI. RECOMENDACIONES	101
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	103
ANEXOS	108
Anexo 1: Matriz de consistencia	109
Anexo 2: Instrumento de evaluación	112
Anexo 3: Carta de autorización	115
Anexo 4: Matriz de validación	117
Anexo 5: Base de datos	127
Anexo 6: Artículo científico	135

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral	60
Tabla 2. Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional	60
Tabla 3. Población de docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – vitarte; 2017	64
Tabla 4. Validación del instrumento de motivación laboral	68
Tabla 5. Validación del instrumento de compromiso organizacional	69
Tabla 6. Confiabilidad para la variable motivación laboral	70
Tabla 7. Confiabilidad para la variable compromiso organizacional	70
Tabla 8. Baremos de la variable motivación laboral	71
Tabla 9. Baremos de la variable compromiso organizacional	71
Tabla 10. Motivación laboral percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	74
Tabla 11. Necesidad de logro percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	75
Tabla 12. Necesidad de poder percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	76
Tabla 13. Necesidad de afiliación percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	77
Tabla 14. Compromiso organizacional percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	78
Tabla 15. Compromiso afectiva percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	79
Tabla 16. Compromiso de continuidad percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	80

Tabla 17. Compromiso normativo percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	81
Tabla 18. Información de ajustes del modelo de la hipótesis general	82
Tabla 19. Bondades del ajuste del modelo	83
Tabla 20. Pseudo R de la hipótesis general	83
Tabla 21. Prueba de razón de verosimilitud de la hipótesis general	84
Tabla 22. Informe de ajuste del modelo de la hipótesis 1	85
Tabla 23. Bondad de ajuste del modelo de la hipótesis 1	86
Tabla 24. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	86
Tabla 25. Prueba de razón de verosimilitud de la hipótesis específica 1	87
Tabla 26. Informe de ajustes del modelo de la hipótesis 2	88
Tabla 27. Bondades de ajuste del modelo	89
Tabla 28. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	89
Tabla 29. Prueba de razón de verosimilitud de la hipótesis específica 2	90
Tabla 30. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis 3	91
Tabla 31. Bondades de ajuste del modelo	92
Tabla 32. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	92
Tabla 33. Prueba de razón de verosimilitud de la hipótesis específica 3	93

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Jerarquía de las necesidades de Maslow	25
Figura 2. Teoría bifactorial de Herzberg	26
Figura 3. Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi	31
Figura 4. Visión de la profesión docente	43
Figura 5. Diagrama de diseño correlacional-causal	64
Figura 6. Motivación laboral percibida por las docentes	74
Figura 7. Necesidad de logro percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	75
Figura 8. Necesidad de poder percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	76
Figura 9. Necesidad de afiliación percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	77
Figura 10. Compromiso organizacional percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	78
Figura 11. Compromiso afectiva percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	79
Figura 12. Compromiso de continuidad percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	80
Figura 13. Compromiso normativo percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate – Vitarte	81

Resumen

La investigación es relevante porque permite establecer cuál es la influencia verdadera de la motivación laboral y su intervención en el compromiso organizacional, es decir, como se afilia la influencia en las variables que son percibida por las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 – Vitarte, los resultados permiten tomar medidas que favorezcan a una vital motivación laboral docente y contribuya a la mejora del compromiso organizacional.

La metodología estuvo enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación es aplicada de nivel explicativo, con un método hipotético-deductivo, el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal y asignando un alcance correlacional-causal. La población estaba constituida por 72 docentes, los instrumentos se aplicaron al 100% de las docentes. La técnica aplicada fue la encuesta y se empleó como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables. Para el análisis de los resultados se aplicó la estadística de regresión logística ordinal.

Posteriormente se realizó un análisis al procesamiento de la información de las hipótesis, teniendo en cuenta el grado de significancia ($p < 0,05$) de la prueba de contraste de razón de verosimilitud y según el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,688) los resultados estadísticos finales señalan que la motivación laboral tiene una influencia en forma relevante en un 68.8% en el compromiso organizacional de las docentes del nivel inicial en estudio, aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula; Finalmente se llegó a la conclusión de que un alto o bajo estado de motivación en el aspecto laboral de las docentes influye valiosamente dentro del compromiso organizacional en una institución educativa.

Palabras clave: Motivación laboral, compromiso organizacional, docentes del nivel inicial.

Abstract

The research is transcendental because try to establish which is the true influence of the labor motivation and its intervention in the organizational commitment, that is to say, how is the influence join on the variables that are perceived by the teachers of the educational institutions of initial level of the Network N° 12 of the UGEL N° 06 – Vitarte, the results allow to take measures that favor a vital teacher work motivation and contribute the improvement of organizational commitment.

The methodology was framed within the quantitative approach, the type of research is substantive of explanatory level, with a positivist method, and the design used was non-experimental, of cut cross and assigning a causal correlational scope. The population was constituted by 72 teachers, the instruments were applied to 100% of the teachers. The technique applied was the survey and two duly validated and reliable questionnaires were used as an instrument.

After performing an analysis to the information processing and testing our hypothesis, the final statistical results indicate that the work motivation has an influence in a relevant way with the organizational commitment of all the teachers of the level; therefore the statistical result shows that the Nagelkerke Pseudo-R square value (0.688), obtained in the test of the likelihood ratio test, that the logistic model is significant ($p < 0.05$); and fits well with the data (Deviation with $p > 0.05$); and it explains 68.8% of the dependent variable organizational commitment. Finally, it was concluding that a high or low state of motivation in the work aspect of teachers influences valuably within the organizational commitment in an educational institution.

Keywords: Work motivation, organizational commitment, teachers of the initial level.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

A continuación se presentó en forma resumida los distintos antecedentes de las investigaciones ejecutadas, fundamentando a las dos variables de investigación, nominadas motivación laboral y compromiso organizacional, considerando los ámbitos nacional e internacional respecto a la afinidad de la investigación.

Antecedentes internacionales

Sum (2015) intensificó la investigación nominada *Motivación laboral y desempeño profesional en los trabajadores administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango- Guatemala*, estudio teórico en la medición y la conducta que constituyen el desempeño laboral basado en las cinco teorías de la motivación de la década de 1950. El objetivo principal de la investigación es establecer la influencia de la motivación laboral frente a su práctica profesional de cada trabajador administrativo, la población en estudio fue 34, comprendidos entre 18 a 44 años de edad de etnia en gran parte ladina, una minoría indígena de las cuales predomina la religión católica y que además cuentan con un nivel de estudio universitario, para la indagación se empleó la escala de Likert y poder examinar el desempeño con 10 ítems, se aplicó el diseño de estudio descriptivo de acuerdo a su contenido, la investigación final determinó el siguiente resultado observados en la pregunta N° 1. Realizo mis actividades laborales correctamente dentro de mi puesto de trabajo, los trabajadores manifestaron que están de acuerdo el 41% y está de acuerdo el 59%. La conclusión final aportará precedentes importantes a nuestra investigación porque se determinó la influencia que tienen los trabajadores al realizar actividades laborales con entusiasmo y que sienten satisfacción cuando reciben incentivos o recompensas por su desempeño laboral.

Obreque, (2015) ejecutó en su tesis magistral un estudio de indagación sobre *Clima organizacional y compromiso organizacional en un hospital público de baja complejidad*, en Chile, basado en el modelo multidimensionales de Meyer y Allen en variadas realidades de los trabajadores. El objetivo esencial de la investigación fue conseguir mayor precisión sobre la influencia del clima

organizacional en el compromiso organizacional, el diseño de estudio es transversal descriptivo no experimental, la población fue determinada en un universo correspondiente a 102 funcionarios y la muestra corresponde al integro de la población, se aplicó dos cuestionarios para medir las variables para concretar la investigación, los resultados encontrados en los análisis existe una percepción positiva relacionada con el compromiso que declara el funcionario donde se observa que el 74,51% se encuentran en respuestas positivas, el 4.9% tiene una postura negativa y el 20.59% no tiene una clara opinión al respecto, el producto final de la investigación demuestra estadísticamente una relación positiva entre el clima y el compromiso, por lo tanto se puede afirmar que el clima organizacional influye en el compromiso organizacional de los trabajadores del hospital, estas conclusiones aportaron datos importantes que se deben desarrollar en una organización en cuanto a la comunicación, la motivación, el estilo de supervisión y la identidad como organización.

Muñoz (2014) elaboró una tesis magistral de investigación titulada *Comunicación y compromiso organizacional en la UNAM ciudad de México*, estudio basado en la teoría de Kirkpatrick, de Shannon y Weaver pioneros de los estudios de la comunicación, también estableció las tres facetas del compromiso según Meyer y Allen, la investigación tuvo fines prácticos en una empresa embotelladora de agua mineral anónimamente llamada "Pureza del manantial", el propósito de la investigación fue ampliar y aportar nuevas herramientas de información dirigidas al área de administración del personal para valorar la envergadura de la comunicación y los frutos producidos en el compromiso organizacional, además la permanente competitividad lleva a supervisar los aspectos que influyen en el desempeño y lograr el éxito, el objetivo de estudio es establecer cuáles son los elementos que influyen dentro del compromiso organizacional de los trabajadores, la población en estudio fue de 150 empleados, la muestra fue no probabilística, para ello se utilizaron dos cuestionario para medir ambas variables se aplicó el análisis factorial, la escala tipo Likert y el alfa de Cronbach, el estudio de investigación fue de tipo correlacional, descriptivo transversal. Finalmente los resultados estadísticos y las hipótesis de la investigación llegaron a la conclusión que la comunicación organizacional posee una influencia positiva en el desarrollo del compromiso

organizacional que los empleados sostienen dentro de la empresa, estos aportes demandaron gran importancia para desarrollar el presente trabajo de investigación.

Duardo, (2013) realizó una investigación denominada *El crédito como una alternativa de compromiso organizacional en una institución de educación pública*, en la UAQ de México, para obtener el grado de Maestra, el propósito esencial de la investigación fue describir que tanto influye al personal de una institución pública conceder préstamos con la finalidad de propagar un significado de posesión con el compromiso y como estos adelantos crediticios aumentan los sentimientos de agradecimiento en la organización, basados en la evolución financiera de México, los tipos de estructuras de Mintzberg y los tres componentes de Meyer y Allen. El método empleado fue de diseño cualitativo, se empleó cuestionarios, la población fue 4371 del total de los empleados entre el personal eventual, personal de base, personal contratado por honorarios y jubilados, al aplicar los cuestionarios el 91% considera que este tipo de prestaciones si le genera un sentido de pertenencia, lo ven como una forma de apoyo a los trabajadores y el 9% de los encuestados considero que no le genera sentido de pertenencia alguno con la organización. Al concluir la presente investigación podemos mencionar que todo trabajador requiere tener cubiertas sus necesidades desde la más simple a lo más complejo, el crédito otorgado por la misma organización cobra gran importancia ya que esta acción logran desarrollar en el trabajador satisfacción, un mayor desempeño en sus actividades, un sentido de pertenencia y reconocimiento a la organización, por lo tanto el crédito influye en el desarrollo del compromiso organizacional, por lo tanto esta resultados contribuyo aportes importantes para nuestro estudio de investigación.

Para Cámara (2012) ejecuto una investigación doctoral en *Conflicto, cultura y compromiso organizacional un estudio realizado en profesorado de las instituciones educativas, en la región autónoma de Madeira España*, estudio basado en las tres grandes categorías de Sampaio, en los tres tipos de cultura organizacional de Kinicki y Kreitner y en los compromisos de Meyer y Allen. Esta investigación se apoya en la metodología empírica, cuantitativa, no experimental/correlacional y Muestral, empleando una muestra de 513 educadores, asignados en 63 escuelas, el instrumento que se aplicó fue un cuestionario para

cada variable. Los pocos estudios realizados en este tema y que casi todas las existentes hablan de una realidad conflictivos entre educadores y los estudiantes, descuidando los verdaderos conflictos que existe entre educadores, el objetivo de la investigación es especificar, ampliar las muestras que permitan comprender y determinar las característica de una cultura organizacional en las instituciones educativas. Los resultados finales revelaron la existencia de diferentes niveles y modelos de conflicto, obedeciendo generalmente a las edades, al género, al nivel profesional de los educadores y a los prototipos de los centros educativos, se pudo contemplar el conflicto intragrupal en un 32,9% en mayor medida, un 25,8% en intermedia y en menor puntuación un 24,7% demostrando que el compromiso organizacional puede ser influenciado de forma negativa o positiva en una institución escolar, estos aportes fueron de suma importancia para nuestro de investigación.

Antecedentes nacionales

Ramírez (2017) perfeccionó un estudio de investigación nominada *Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la instrucción educativa N° 142 Mariscal Daniel Alcides Carrión, UGEL 05 de san juan de Lurigancho-Lima-Perú*, UCV y obtener el grado de maestro, investigación basado en las teorías de Frederick Herzberg y las dimensiones del compromiso organizacional de Meyer y Allen y que permitió determinar la influencia significativa de los factores motivacionales en el compromiso organizacional que existe entre las dos variables demostrando que los resultados finales sirvan como herramienta de gestión para elevar la calidad del desempeño docente orientado a la mejora de los servicios en el proceso de enseñanza – aprendizaje brindado por la institución, en enfoque de investigación fue cuantitativo, aplicando el método hipotético deductivo, de tipo aplicada, con un nivel descriptivo, explicativo, de diseño no experimental, de corte transversal y *ex post facto*; el muestreo aplicado fue probabilístico, determinado en 81 educadores, se aplicó el cuestionario tipo escala de Likert con el propósito de medir las variables, se utilizó los estadístico Chi-cuadro de Pearson, Tau-b, Tau-c de Kendall y especificar el nivel de influencia que existe entre las variables, finalmente se argumentó que existe dependencia y un vínculo positivo baja a través de las variables, además se demostró estadísticamente que

la influencia de los factores motivacionales de los docentes fue del 67.90% a nivel regular y el 32.10% un nivel bueno; mientras que en el compromiso organizacional se encontró que el 1.23% no está comprometida con la institución, el 67.90% demostró tener un nivel moderado y un 32.10% un nivel fuerte de compromiso con la institución, estos aportes ayudaron en la discusión en nuestra investigación.

Aguirre (2016) intensifico una tesis en *Cultura organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04-2016-Comas-Lima Perú*, UCV, estudio que le permitió obtener el grado de Maestra, la finalidad del estudio de la investigación es explorar, describir y explica el vínculo entre ambas variables, basado en los tipos de cultura de Harrison y los factores de higiene de Chiavenato. La población estudiada fue de 150 trabajadores. La metodología que empleó fue cualitativa con enfoque cuantitativo, de corte transversal, tipo descriptivo-correlacional, el diseño fue no experimental; la muestra se aplicó a 108 personas que laboran en la UGEL, empleó la encuesta con la finalidad de obtener información pertinente, el cuestionario fue compuesto por 30 ítems en cada variable de estudio validado por expertos, se utilizó la escala tipo Likert, para demostrar la confiabilidad se trabajó con los resultados estadísticos del Alfa de Cronbach, alcanzando en la primera variable un valor de 0.894 y en la segunda variable un valor de 0.860, demostrando su confiabilidad. Los resultados estadísticos reflejaron la correlación no paramétrica de Rho de Spearman, que determinó un $Rho = 0.921^{**}$, señalando que se encuentra correlación representativo en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas, en un grado de relevancia de $0.00, < 0.01$, finalmente la investigación reflejó que la cultura organizacional se relaciona en gran importancia con la motivación laboral que desarrollan los diferentes trabajadores de la UGEL N° 04 - Comas. Estos aportes permitieron comparar las teorías en cuanto a la relación y la influencia de las variables en estudio.

Blanes (2016) desarrollo una investigación titulado *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral* según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, Lima, 2016,UCV, para optar el grado de Maestro, basado en el estudio de las tres dimensiones de compromiso organizacional de Meyer y Allen, también las ocho dimensiones definidos por

Campbell. El objetivo general fue determinar en qué medida el compromiso organizacional influye en el desempeño laboral del personal que labora en la sede central. El enfoque de investigación fue cuantitativa, de tipo básica, de diseño no experimental, descriptivo, transeccional, correlacional-causal. La población trabajadora fue en su totalidad de la sede central del INABIF del distrito de Pueblo Libre y que asciende al número de 215 y la muestra estuvo conformada por 139 colaboradores. Para recopilar la información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Para el procesamiento de la información se utilizó el ordenamiento y clasificación, registro manual y proceso computarizado con SPSS 23. Al concluir la investigación los resultados indican que el Compromiso Organizacional influye en el desempeño laboral en un 32.4% en nivel alto y el nivel bajo en 67.6% estos resultados del análisis estadístico de los coeficientes de contingencia V de Cramer= $\phi=0.202$ comprueban lo señalado en la hipótesis general, es decir, existe influencia entre las variables, por lo tanto los aportes de esta investigación se tomaron en cuenta para el análisis estadístico y la discusión de la investigación.

Shardín (2015) desarrollo una tesis doctoral de investigación llamada *Motivación laboral y trabajo cooperativo en el desempeño docente en los IEST públicos de Comas y Los Olivos – 2015*, Lima Perú, UCV, el objetivo del presente estudio fue alcanzar y determinar la influencia de la motivación laboral y el trabajo cooperativo en el desempeño docente, el análisis de la investigación lo desarrolló en un ambiente de máximo exigencia con la finalidad de mejorar la calidad en la educación y que aquejan representativamente en la formación de los docentes, basados en la teoría de las necesidades de Mayer y Allen y los niveles de trabajo cooperativo. La metodología fue de caracteres sustantivo, descriptivo, de diseño no experimental, transversal y de relación causal, la población fue finita aplicando una muestra censal pertinente a los docentes, se destinó los instrumentos para aplicar a cada variable en estudio, estos instrumentos fueron validados por jueces expertos en investigación. Después del tratamiento de los diversos datos estadísticos y haber realizado la contrastación hipotética, se determinó las conclusiones: El desempeño docente fue relacionado con la motivación laboral y el trabajo colaborativo en un 97,4% en gran escala y en forma exclusiva, por otro lado el

desempeño docente fue interpretado por la motivación laboral en un 89,1%, mientras que el desempeño docente se demuestra por el trabajo cooperativo en un 96,8%. Aporte que también fueron tomados en cuenta en la presente investigación.

Quispe (2012) ejecuto en su tesis titulada *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete, año 2012*, realizo su tesis magistral en la UNE Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. El propósito principal de la investigación fue describir en qué dimensión se relacionaron los niveles de la motivación laboral docentes con la naturaleza del desempeños que realiza, basado en la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg y la teoría del constructivismo formulados por Bruner, Freire, Piaget y Vigotsky enmarcada dentro de un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, el nivel de alcance temporal fue transversal, el método utilizado fue hipotético-deductivo, de diseño descriptivo, se trabajó con una muestra de 29 docentes, 1 directivo y 227 estudiantes del nivel secundario, los instrumentos empleados fueron los cuestionarios que antes de su aplicación se sometió a la validación y confiabilidad. La conclusión final señaló que la motivación laboral influye significativamente en el desarrollo de la calidad en el desempeño que ejercen los profesores. El estado anímico y el salario que percibe también influyen significativamente en los docentes. Finalmente se estableció que el 21% de los docentes se encuentran en un nivel de insuficiencia de motivación laboral; seguidamente el 55 % de la motivación laboral de las docentes se encuentran en un nivel regular y el 24 % de los docentes se muestran con un buen nivel de motivación al desempeñar sus labores. Los resultados finales de la calidad en el desempeño docente mencionan que un 18% de docentes percibe una deficiencia en la calidad de su desempeño, el 78% de docentes logra un desempeño en forma regular y finalmente el 4% de docentes aprecia su desempeño como muy bueno. Aportes que fueron tomas en cuenta para la discusión de esta investigación.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

El presente estudio de investigación se sostiene en los principios científicos y las diversas teorías de motivación laboral y del compromiso organizacional.

Para el estudio de la motivación desde las primeras teorías se encuentran bien sustentados, basados en la filosofía de gran importancia y representatividad como Sócrates, Platón, Aristóteles, los aportes que daban siempre estaban enfocados en la naturaleza irracional de los motivos de las personas y su relación entre el cuerpo y el alma. Posteriormente continuaron las investigaciones sobre el comportamiento de las personas indagando los motivos que generan su acción desde diferentes puntos de vista fisiológico, psicológico y social, actualmente se torna de gran importancia el conocimiento de la motivación humana como desencadenante del comportamiento y desenvolvimiento a lo largo de toda la vida, estas afirmaciones fueron revisadas en las teorías de las necesidades de McClelland, de Maslow, los dos factores de Frederick Herzberg, la teoría ERC de Clayton Alderfer, la evaluación cognoscitiva de Victor Vroom, el flujo de Mihaly Csikszentmihalyi, teoría de Skinner y la teoría del hombre complejo de Shein y que al concluir permitirá comprender y posteriormente mejorar las relaciones motivacionales en todo tipo de organización.

Teorías de motivación laboral

El presente estudio desarrolló las aproximaciones teóricas de la variable independiente: Motivación laboral.

Según García (2012) señaló que:

Según las teorías de motivación están enfocadas en la revelación de diferentes elementos, el descubrimiento de diversos componentes que chocan en la manera de estímulos que incidan en la forma de trabajar de los individuos. Acorde al grado de motivación del personal, así sea su manera de trabajar, Su capacidad distingue varias formas de argumentar, con la finalidad de elaborar el objetivo de aprendizaje que desean alcanzar, en las

hipótesis de argumento (Estudian los elementos que motivan a las personas) y las hipótesis de desarrollo (Se ocupan de la evolución de la causa: cómo se desarrolla, cuáles son sus posibles orígenes, etc.) (p.11).

Teorías de contenido

Las hipótesis del tema están en medio del interés del elemento de la identidad del ser humano, en vista que estos eligen la manera de hacer los trabajos, con la fuerza y pasión con que despliegan. Así logran averiguar las obligaciones y los empeños vinculando el apoyo de los empleados en su centro de trabajo. Entre la probabilidad de argumento se pueden resaltar las ejecutadas por los autores en mención:

Teoría de Maslow

Formulada por Maslow (1954) relaciona a la teoría denominada jerarquía de las necesidades de Maslow puntualizó a “la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias” (p.65).

En esta teoría se reveló que cada individuo constantemente logra alcanzar sus objetivos, posteriormente el anhelo se modifica de acuerdo al momento, a los logros y a los anhelos adquiridos, además permanentemente precederá algún deseo con particular intensidad, una necesidad debe ser lograda exitosamente para que un individuo adquiriera motivación y demuestre su desempeño al realizar un trabajo con motivación.

De acuerdo a la teoría de Maslow denominada Jerarquía de las necesidades de las personas se trata de la satisfacción de las necesidades detalladas en cinco categorías ubicadas en una pirámide organizada según la importancia jerárquica en forma ascendente, teniendo en cuenta el nivel de motivación y el grado de dificultad, podemos enunciarlo de la siguiente manera:

Necesidades básicas. Son las vinculadas a la conservación humana, ya que son necesidades imprescindibles como el sueño, la necesidad de comer, de beber, de tener un hogar entre otras.

Necesidades de seguridad. Estas son aquellas vinculadas con la seguridad fundamentándose en protegerse de amenazas y de probables peligros a los que puedan estar comprometidos o expuestos, un individuo en este nivel pulsa un grado de equilibrio para una vida plena y desarrollar una laboral exitosa.

Necesidades de relación social. En este nivel los individuos poseen la necesidad de relacionarse en busca de amistad, de afecto, de aceptación y ser partícipe de un grupo social, con la finalidad de dar y recibir amor, vivir en armonía y de comunicarse asertivamente.

Necesidades de ego o estima. La persona buscar el reconocimiento propio y también externo, por ello busca la aprobación a ser reconocida y estimada por ella misma y de igual manera al grupo social al que pertenece, esta necesidades incluyen la autovaloración y el autoestima de cada persona en particular.

Necesidades de autorrealización. Denominada igualmente necesidad de autoactualización o autosuperación esta necesidad se ubica en la cima de la pirámide, en este nivel especializado por su naturaleza es donde se desarrolla al máximo las diversas habilidades, la creatividad y el talento innato que los individuos poseen esta necesidad conlleva ambicionar y alcanzar el desarrollo supremo de las capacidades y habilidades que domina cada personal llevando al disfrute pleno de esta necesidad.

1-2 Jerarquía de las necesidades según Maslow



Figura 1. Jerarquía de las necesidades de Maslow

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Llamada también como la teoría de la motivación higiene.

La teoría de Herzberg (1966) en su teoría bifactorial señaló que:

La motivación comprende los factores de la motivación higiene, afiliado a la insatisfacción y los elementos motivadores, asociados a la satisfacción. La hipótesis está apoyada en la igualdad entre los elementos de higiene y los motivadores. Asimismo, si un individuo labora en forma restringida de higiene inadecuada (clima laboral inadecuado en el puesto de trabajo), poseerá castigos de insatisfacción laboral. Si el bienestar aumenta, se aseguraría la satisfacción de la persona (p.74).

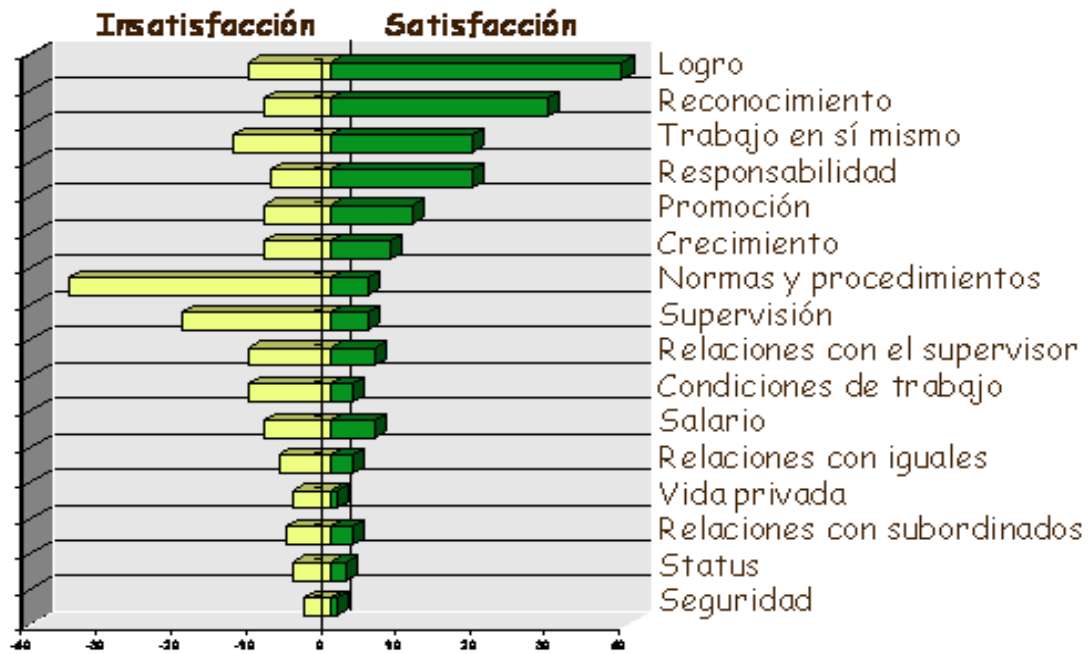


Figura 2. Teoría bifactorial de Herzberg

A partir del presente cuadro de información, Herzberg llegó a la conclusión de que las personas en relación a su trabajo presentan una relación básica y esencial, esto puede ser trascendental para lograr el éxito o llegar al fracaso personal y laboral, también indica el estado anímico que poseen las personas al demostrar agrado o desagrado por la labor que realiza referidas distintamente según las circunstancias. Por otro lado los factores intrínsecos nominados por el reconocimiento personal, los logros, el sentido laboral, el crecimiento, la responsabilidad y el compromiso están relacionadas con la satisfacción en el desempeño de las labores que realiza, de la misma forma los factores extrínsecos tanto las relaciones laborales, las relaciones interpersonales, como la política de la empresa, la administración y el estado laboral suelen ser lo que demuestra la insatisfacción personal y laboral.

En conclusión la teoría de Herzberg afirmó lo siguiente:

La satisfacción de un individuo en un espacio laboral donde obedece inmensamente a una capacidad profesional al desarrollar una labor retadora o excitante que se realiza frente a diversas circunstancias motivadoras.

Se Mencionó también la insatisfacción de un individuo en un espacio laboral,

estos se relacionan permanentemente con el entorno laboral, las inspecciones, los vínculos con otros colegas de labores y el ambiente en general de la empresa o institución es decir los llamados factores higiénicos.

Teoría de McClelland

Para McClelland (1965) expuso la presente teoría enfocada básicamente en tres necesidades de motivación y determinando de la siguiente manera:

Necesidad de logro: Tiene una propulsión de superar metas, de sobresalir, de obtener éxito frente a otras personas. Conduce a las propias personas a proponerse individualmente objetivos prominentes de conseguir. En esta necesidad los individuos poseen una imperiosa necesidad de realizar trabajos retadores, pero demuestran poco interés por asociarse con sus colegas de labores. Los individuos que se ubican en esta necesidad consideran como anhelo llegar a la perfección, asumen retos para lograr una excelente labor, además aprueban grandes compromisos y permanentemente requieren de feedback persistente para su actividad en el trabajo.

Necesidad de poder: Estas personas tienen la gran necesidad de contribuir para dominar a otros integrantes del grupo o de la organización, a la vez alcanzar considerables agradecimientos de sus colegas de trabajo. Estos individuos cuando se muestran motivadas les complacen considerarse valiosos, pretenden alcanzar continuamente reconocimiento y status social. Frecuentemente disputan porque sobresalgan sus conocimientos y poseen pensamientos encaminadas al desarrollo en la política.

Necesidad de a Afiliación: Finalmente en esta necesidad las personas se muestran con aspiraciones para poseer vínculos de amistad muy personal muy cercana con sus colegas, además de organizar o ser parte importante del grupo, usualmente muestran agrado por la popularidad que tienen, entablan permanentemente comunicación y familiaridad con los demás, no

se considera grande en la labor personalizado que realiza les satisface el trabajar en equipo, cooperar a otras personas frecuentemente.

La teoría de Jerarquía ERG de Alderfer.

El planteamiento de Alderfer (1972) alcanzo definir esta teoría al “remodelar la jerarquía de las necesidades de Maslow para ajustarla con los resultados de la investigación empírica. La Teoría ERC se le llama a su jerarquía de Maslow remodelada” (p.56).

El principio de esta teoría de la jerarquía de Maslow, Alderfer logro plantear tres grupos de necesidades básicas:

Primer grupo necesidades de existencia, esta necesidad describe las proporciones de las demandas básicos de subsistencia material que tenemos los seres humanos de satisfacción. Alderfer también integró las doctrinas de los niveles de Maslow considerando las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Segundo grupo necesidades de relación, comprende la necesidad del ser humanos para sostener relaciones interpersonales importantes, con la finalidad de proyectar deseos sociales y status, de esta forma Alderfer concierne con el nivel comentado por Maslow vinculándolos con las necesidades sociales, el grado de satisfacción del ego y el desarrollo de la estima personal.

Tercer grupo incluye la necesidad de crecimiento, se enlaza con las ansias desarrolladas intrínsecamente en forma personal y profesional en las personas. Esta necesidad involucra el componente externo del grado de estima personal, finalmente regula el grado de autorrealización personal mostrado en la pirámide de Maslow.

Teorías de proceso

Al presentar los principios de estas teorías se intensifican al examinar los procedimientos de la motivación que se fomenta en un puesto laboral, el desarrollo de estos procesos de la motivación estudiado desde las perspectiva del personal que labora, también el propósito que se busca y que se pretende encaminar hacia una justicia laboral. Las teorías que desarrollaron los autores y que predominan son los siguientes:

Teoría de la expectativa

Según Vroom (1964) consideró lo siguiente:

La motivación de un individuo en su entorno laboral alcanza reconocer los resultados de sus logros justo que desea o pretende alcanzar en su faena y de las probabilidades actuales de poder obtenerlas. La teoría de Vroom se centra en la idea individual que tiene el trabajador sobre la forma como realizar su labor y entender definidos comportamientos que sobrelleven a la adquisición de unos resultados descritos (p.67).

La teoría de la expectativa se centra en las siguientes relaciones:

Esfuerzo – Desempeño, indica que las personas aprecian la posibilidad de que un verdadero esfuerzo canalizaría un desempeño exitoso.

Desempeño – Recompensa, las personas creen en cierto nivel de desempeño y que conducirá al logro de los resultados deseados.

Recompensa - Metas personales, las personas establecen que el grado de recompensas complacen las metas personales.

En la actualidad es la teoría más aceptada en el ámbito de la motivación, siendo la más aplicada en las Instituciones educativa del nivel inicial, demostrando que una docente está motivado laboralmente para realizar esfuerzos apreciables, considerando que este desempeño conducirá a ellas a un respeto por el desarrollo de la labor que realiza, en adelante canalizará su esfuerzo a logro de recompensas asumidas por la institución que llegarán a satisfacer las metas personales y profesionales del trabajador.

Teoría del establecimiento de metas

Asimismo Locke (1968) afirmó también que:

La motivación del trabajador dentro de su centro laboral es una acción sana y su nivel de ánimo estará en función a la dificultad de los objetivos propuestos a lograr. En la actualidad, esta teoría se ejecuta en los departamentos de recursos humanos ya que les permite alcanzar los objetivos propuestos para los trabajadores y sensibilizarlos para que estén de acuerdo con el desarrollo de su labor y poder lograrlos, para ello deben condicionar estos objetivos a la particularidad individual de cada persona según sus competencias, inteligencia y postura (p.89).

Teoría de la equidad o justicia laboral

Para Adams (1963) afirmó también que:

En las teorías pasadas considerando el valor de los individuos respecto al vínculo que constituyen entre el esfuerzo que realizan para alcanzar los objetivos y la retribución que consiguen por sus logros. Para constatar esta evaluación, el trabajador hará una comparación entre lo que obtiene individualmente de la empresa (nivel interno) con las retribuciones que pueden obtener sus compañeros en la misma empresa o por trabajadores de su altura que laboran en otras empresas del mismo rubro (nivel externo). La razón de ejecutar estas confrontaciones es que los trabajadores adquieren sensaciones individuales sobre la imparcialidad con que son considerados sus éxitos en su entorno laboral. Esta causa en el ámbito laboral tiene gran significación (p, 202).

Cuando la persona tenga la impresión de que el sacrificio personal que aporta en la empresa y los resultados que obtiene es iguales a sus compañeros, la persona va a considerar que existe una igualdad y se sentirá animado.

Otras teorías

Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi

También Csikszentmihalyi (2009) señaló que:

Este ejemplo trató de aclarar la razón de la desmotivación de los trabajadores pese a estar en puestos importantes, por la rutina después de unos meses o años en un mismo cargo el trabajador se siente cansado, desanimado; y cómo podemos sensibilizar al trabajador o animar a los demás (p.57).

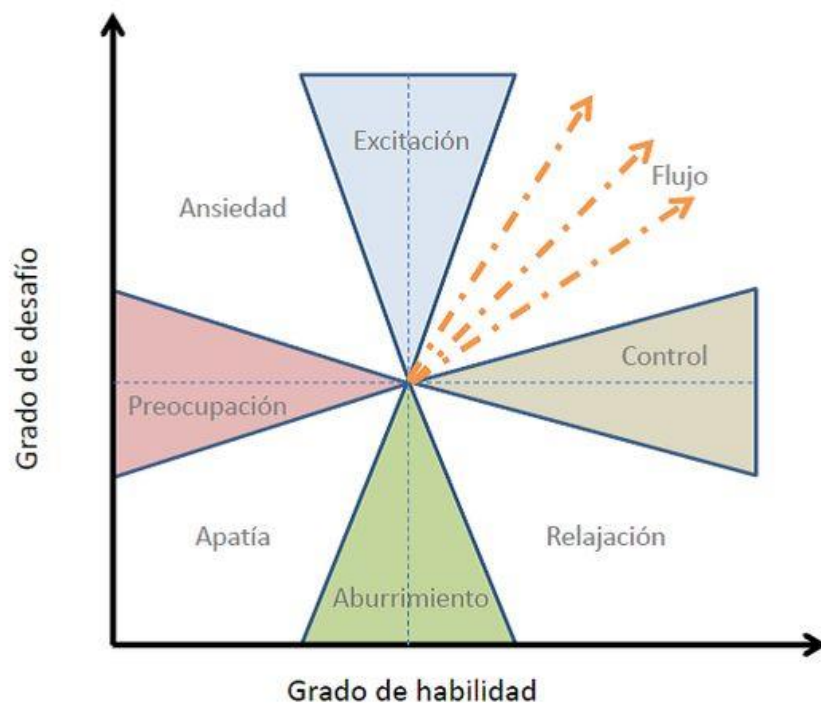


Figura 3. Modelo de FLUIR de Csikszentmihalyi

El nivel de desafío es el nivel de reto que tiene un trabajador, un nivel alto el trabajador lo percibe como difícil, un nivel bajo sería una tarea fácil de realizar para un trabajador.

En el nivel de habilidad, en este nivel el trabajador se cree capaz de lograrlo con sus habilidades y capacidades. El tiempo o periodo que lleva un trabajador en un mismo puesto puede causar aburrimiento o relajación ya que piensan que no progresan ni profesionalmente ni económicamente. Para

motivar a los trabajadores se debe realizar rotaciones de puestos o cambios de responsabilidades lo cual significaría grandes beneficio para el trabajador y la organización.

Teoría de Skinner

De acuerdo a la teoría de Skinner (1938) señaló a través de su teoría de reforzamiento que:

Su proposición está basada en que el refuerzo va a coartar la conducta de los sujetos, es decir, la actuación está influenciada por el entorno, oculto de la posición, sentir, confianza, deseo, de mando definido en lo íntimo de cada sujeto. Podemos detallar la conducta como el fruto de los incentivos que se pueden obtener del exterior, pudiéndose pronosticar los probables movimientos de los sujetos, porque requerirán de los sensibilizadores y, cualquier resultado llegará preparado de una réplica, ampliando la posibilidad de que se reitera el comportamiento (p.85).

Los apoyos se clasificaron en tres tipos diferentes:

Reforzadores primarios: Son los que no dependen de la historia de los trabajadores, necesitan de la peculiaridad biológica de éste; estos reforzadores serán habitual para todos los individuos de una misma clase y se califican por ser altamente acondicionados, cuidando un vínculo derecho perpetuamente con la vida tanto del individuo como de la familia.

Reforzadores secundarios: Estos no tiene vínculo derecho con la conservación y van a necesitar del entorno o la historia individual en la que se encuadra el sujeto.

Reforzadores generalizados: Son los interdependientes del entusiasmo o repetición que son mostrados con la verdad y estarán vinculados con la crónica propia del sujeto.

Teoría del hombre complejo de Shein

La teoría de Shein (como se citó en Brunet, 1999) en su teoría manifestó que:

Estas teorías mostradas en este capítulo de manera corta, corresponde en observar al trabajador como el responsable que busca reconocimiento y satisfacción dentro de la institución, al lograr estas dos metas, la motivación será la columna vertebral e impulsador para aceptar compromisos y conducir su actuación laboral a obtener objetivos que facultan arreglos para lograr su razón de ser, con elevados horizontes de efectividad. Los funcionarios de las instituciones tienen gran compromiso en diagnosticar el ambiente psicológico y social que reine en ella. Las diversas labores y la conducta de la alta dirección tiene un efecto preciso sobre el nivel de motivación de los principios de los sujetos en los diferentes niveles de la institución, cualquier prueba para aumentar la labor del trabajador debe iniciarse con un análisis de las condiciones de la institución y de los que ejercen el control sobre ella. Los elementos de este vínculo que tienen las autoridades directas sobre la motivación de los trabajadores, incorporaron la eficiencia de la entidad y de su trabajo, la habilitación de mando y la forma como se administra las labores de los trabajadores (p.120).

Asimismo de Shein se fundamentó en lo siguiente:

El ser humano por naturaleza va a tener que satisfacer una gran diversidad de insuficiencias, algunas necesidades serán esenciales y otras serán de nivel determinante.

Una vez complacido la insuficiencia pueden volver otras necesidades que se modifican siempre y pueden sustituirse por insignificancias novedosas. Los niveles de necesidad son muy diversos, de una persona como en otra, ya que mucho dependerá de la coyuntura y del momento.

El gerente positivo y prácticos serán eficaces al dar soluciones a las necesidades, serán más comprensibles en el trato con sus trabajadores

Teoría de la percepción subjetiva de competencia

Según White y Harter, ellos señalan esta teoría basada en la motivación de logro, que los seres humanos trabajan por la necesidad de permanecer vigorosos en el ámbito que se desenvuelve.

Manifiestan también que la motivación es un comportamiento que determina un cumplimiento y responde al hecho de lograr obtener productos que permiten a las personas considerarse competente ya que tiene que lograr una labor eficaz, como el de la docencia y desarrollarlo con el más grande entusiasmo, con mucho intensidad orientando la práctica laboral con todos sus conocimientos, sus experiencia y habilidades para desarrollar satisfactoriamente esta gran labor.

Definición de motivación laboral

De acuerdo a McClelland (1965) definió la motivación laboral en:

La necesidad o las necesidades que determinan la manera de comportarse de una persona, también se establece que numerosas necesidades de los sujetos se adquieren en el medio donde se desarrollan en todas las escalas de vida. Por esta razón hay individuos con diversas escalas de necesidad en función de los comportamientos que han conseguido en el medio donde vive o en el círculo donde se relaciona con su entorno social. McClelland define motivador a aquella necesidad o necesidades que van a decidir la conducta del individuo (p.15).

También Pintrich y Schunk (2006) ambos señalaron que “la motivación es el proceso que nos dirige hacia el objetivo o la meta de una actividad que la instiga y la mantiene” (p.78).

El aporte de Moore (2001) señaló que “la motivación implica impulsos o fuerzas que nos dan energía y nos dirigen a actuar de manera eficaz en lo que hacemos” (p.45).

Observamos con gran importancia el aporte de Brophy (1998) quien manifestó lo siguiente:

La motivación es un constructo teórico que es empleado ahora para demostrar el inicio, la conducción, la magnitud y la firmeza en la conducta del sujeto orientado hacia metas específicas. Asimismo, un pretexto es el ingrediente de moralidad que ingrese en la evaluación de un hecho volitivo; esto incita a un sujeto a trasladar al trabajo un hecho (p.87).

Los estudios realizados de Woolfolk (1996) aseguraron que “la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta” (p.67).

Según Prado (2002) señaló la importancia de la motivación y dijo:

Que es una energía clave, potente e invaluable, sin el cual, nos hallaríamos como seres dormidos en el tiempo con vida, pero sin desplazamientos premeditado, salvo algunos roces automáticos. La persona cuando necesita de alguna motivación precisa, simplemente no se siente empujado al hecho y por ello no hace nada por mejorar. De comenzar algún acto o incidir en ella se sobreentiende su existencia, la motivación no solamente tiende a conducirnos alrededor de determinadas ocupaciones, separándonos de algunas en el momento en que es fuerte nos apoya en el sacrificio permanente, pues la potencia y perseverancia del acto se encuentra en gala de la magnitud igual con que el estímulo es ejercitado. Esto se puede entender como un tratamiento psicológico que ocurre en el cerebro y se examina a manera de un empuje profundo que mueve el comportamiento y lo conduce hacia una conclusión (p.102).

Asimismo Pérez (2009) confirmó que:

La motivación laboral es una necesidad que muestra inclinación para desarrollar una determinada actividad con personas. Es el motivo que tienen los individuos para realizar una tarea, en busca de un solo fin de conseguir la satisfacción a una actividad laboral. Para Pérez la motivación laboral tiene una forma irracional, argumentando que priman los principio puramente biológica (p. 57).

Después de dar a reflejar estas diferentes definiciones teóricas relacionadas con la motivación se concluye que una motivación en las actividades laborales de las docentes del nivel inicial pueden ser muy variadas según el estado anímico de la persona y que desarrollan e impulsan un anhelo el de progresar personalmente, profesionalmente, al relacionarse con otras colegas de labores, con la finalidad de conseguir logros dando lugar a una predisposición para el cumplimiento efectivo en el compromiso organizacional.

Es posible, que la motivación laboral en una docente del nivel inicial de alto rendimiento no tenga mucho que ver con la motivación de los niños o los padres de familia, pero; resulta difícil generalizarlo, ya que las docentes probablemente desarrollen sus propias motivaciones, al ejecutar esta labor distinta al resto de la educación básica, es posible pensar que al transcurrir los años esas motivaciones cambien según el estilo de vida de las docentes. Uno de los objetivos de esta investigación es determinar cuáles son los factores laborales que influyen en el compromiso de la organización en la que laboran las docentes, a través de los estudios empíricos realizados sobre 72 docentes del nivel inicial, pretendemos asociarlos para finalmente observarlos y determinar los porcentajes para la obtención de los resultados.

Dimensiones de la motivación laboral

De acuerdo a McClelland (1965) consideró tres tipos de necesidades: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación (p.15).

Dimensión 1: Necesidad de logro

Asimismo McClelland (1965) aseguró que la necesidad de logro se puede determinar de la siguiente forma:

El estímulo o potencia hace que los individuos ejecuten una labor en busca de los mejores éxitos en los diversos trabajos que realicen. En la averiguación de McClelland en el elemento motivador del éxito, halló que la diferencia se reúne en el anhelo de algunos individuos de ejecutar distintas acciones o

faenas que los demás. Estos sujetos indagan lugares, en las que poseen el compromiso personal de planificar resolver las dudas que hallan, circunstancias en las que pueden dar nuevas retroalimentación sobre de su labor, con el fin de saber si existe renovación y por último, orientaciones en las que podemos crear objetivos provocadores; no impide a estos sujetos la incomodidad para tener triunfo por el evento, es decir se inclinan por el reto de laborar en una dificultad y admitir la obligación propio de gloria o caída. Asimismo, los sujetos se animan hacia el éxito y tratan de evitar las faenas no muy sencillas o muy arduas. Al vencer los diversos obstáculos que se presentan para conseguir sus logros, requieren sentir el fruto de su labores propias de sus esfuerzos, es decir disfrutar de su triunfo o caída (p.15)

Dimensión 2: Necesidad de poder

También la teoría de McClelland (1965) señaló que:

El requisito de dominio es el anhelo de mantener el control de los trabajadores y a los que les rodean por parte del sujeto, obteniendo el mando para cambiar posiciones. El poder que se ejecuta fueron de dos clases, individual o socializado. El dominio individual se realizan cuando trata de predominar o vigilar a los sujetos, y el mando socializado se ejecuta cuando se emplea el poder para adquirir el bien de la institución o de su grupo de trabajo (p.15).

Dimensión 3: Necesidad de afiliación

Para McClelland (1965) indicó también que:

La obligación de conformidad es el que conduce a los sujetos a realizar vínculo de afecto y agrado con los demás sujetos del centro laboral. Los seres humanos necesitan vivir en sociedad y así poder apreciar la amistad de los demás y gozar su querencia. Planificando a largo plazo este elemento nos dará un nivel de trabajo atractivo, que predomina y está vinculado con los otros elementos motivadores (p.15).

También Maslow (1943) describió las necesidades como sigue:

La insuficiencia básica, tienen sentido cuando las necesidades pasadas fueron complacidos. Ejemplos de estas necesidades son: el cariño, la ternura y la posesión o adopción a un cierto círculo colectivo. Para Maslow, esta necesidad se manifiesta cuando los sujetos tantean lograr el dolor de la soledad y aprecian que hay conexión afectivos dentro del círculo de sujetos. Estas necesidades se presenta constantemente en la vida cotidiana, en el momento que la persona avisa el afán de contraer matrimonio, de contar con una pareja, logrando ser un integrante de la colectividad, ser miembro de una iglesia o participar en un club social (p.78).

Bases teóricas del compromiso organizacional

De acuerdo a Meyer y Allen (1991) puntualizaron el compromiso organizacional dentro de “un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla” (p.16).

Respetando los principios de los estudios teóricos de Allen y Mayer, sustentan y establecen tres componentes que se generan en las organizaciones, estos componentes son: El componente afectivo, el componente de continuidad y el componente normativo. Ellos agregaron que estos componentes de los compromisos organizacionales, no son excluyente entre ellos, estos obedecen a las prácticas laborales y el estado psicológico del trabajador, al pasar el tiempo o las circunstancias estos varían, por otro lado las particularidades del trabajador, las características y las experiencias realizado por un trabajo también precisa los compromisos que poseen y demuestra un trabajador dentro de su organización institucional.

Los aportes de Domínguez, Ramírez y García (2013), determinaron al compromiso organizacional como un enlace de los trabajadores con su propia institución laboral, esta vinculación se conserva entre sus propios colegas de labores además se sienten identificados con la organización, con sus objetivos, con

sus metas institucionales, se integran con facilidad y son totalmente congruentes sin dejar de lado el cumplimiento de los objetivos y metas en forma individual, por otro lado, siguiendo las bases teóricas de Allen y Mayer también de Domínguez, Ramírez y García menciona los componentes afectivos, normativos y calculados del compromiso organizacional, también enmarcan como el términos de las actitudes, con una valiente aspiración de continuar dentro del dominio de la institucional y producir las cosas bien con la finalidad que la organización incremente su rendimiento, también acepta los valores, metas y objetivos de la organización, además acompaña a la organización con una actitud que demuestra lealtad, preocupación por el fracaso o éxito permanente a la organización que pertenece.

Asimismo Luthans (2008) manifestó que:

El compromiso organizacional es uno de los ejes importante dentro del campo laboral, ya que perdura el miedo permanente de reducir los trabajadores, el olvido de un seguro laboral, el repunte de las tics y la preocupación de hacer más cosas con menos inversión; por esta razón, los gerentes líderes, requieren impulsar un ambiente agradable de trabajo con el objetivo de estimular y fortalecer la responsabilidad de los integrantes, que están obligados a realizar una eficiente labor agradeciendo las estrategias que utilizan en las instituciones en función de algunas teorías y descubrimientos prácticos que exhibimos a continuación (p.74).

Importancia del compromiso organizacional

De acuerdo a Bayona y Goñi (2007) señalaron que:

La efectividad organizacional necesita en gran parte de la obtención de las metas organizacionales. Requerimiento considerable como la tecnología o una estructura organizativa que puede competir, excepto el capital humano con el que se cuenta. Lo que incrementa cuando se vincula con la institución educativa, en que los maestros son actores principales en la misión central de cualquier escuela basada en la formación integral de los alumnos (p.87).

Los aportes de Doug y Fred (2006) ellos acentuaron lo siguiente:

Que el triunfo individual y organizacional solicita la idoneidad de orden ético, que es la practica activa de la inteligencia moral, la cual es el talento mental para decidir cómo los inicios de valores humanos universales deben aplicarse a los méritos personales y las acciones. Finalmente los autores determinan que una institución inteligente cuenta con una moral propia cuyos hábitos está impregnada de valores y cuyos integrantes actúan de manera automática en consonancia con su ética (p.124).

El compromiso organizacional en una institución educativa requiere una evaluación periódica con la finalidad de buscar mejoras, la esencia de la organización son los valores y ser consecuentes al actuar con principios éticos al formar integralmente en toda la comunidad educativa para contribuir efectivamente al crecimiento que estable organización social en que se desenvuelve. Al desarrollar un laborioso trabajo, los educadores difunden un compromiso con las organizaciones educativas fundamentadas en los reglamentos educativos. Las docentes como actores educativos son los designados a encaminar la cimentación de una historia organizacional y sostenible, en el trayecto la organización negocia la eficacia y eficiencia, también ejecuta planes instaurados en la misión y visión institucional, de un compromiso fiel entre docentes y organización depende el éxito de la organización.

Determinantes del compromiso organizacional

De la misma forma el aporte según Álvarez (2008) argumento que:

El compromiso organizacional está seleccionado en tres grupos principales: El primero de ellos está enlazado a la propiedad individual del sujeto, el segundo se incorporan las particularidades del cargo y limitaciones laborales, el tercero, referidos a las costumbres y calificación en su entorno de trabajo. También a través de diversos estudios que cita en su investigación llega a conclusiones importantes sobre las características personales demográficas del individuo. Por ejemplo, un trabajador muestra un cariño eficiente con la edad sobre la categoría de responsabilidad e

incluso lo conecta significativamente con el pasado de la organización. En cuanto a la edad, la autora dice que está vinculada con el ingrediente real, ya que con el tiempo, los sujetos observan limitado el campo laboral y aumenta el precio de dejar la organización. También, los trabajadores con mayor tiempo de servicios están más comprometidos armoniosamente con la institución, ya que ejecutan mayor grado de responsabilidad. (p, 77)

También es importante manifestar que Marín (2003) encontró que:

El mayor tiempo de servicios que los trabajadores pertenecieron en la institución y la magnitud de su responsabilidad con su labor, están frecuentemente enlazados con el compromiso, mientras que la cantidad de años que los sujetos permanecen en el mismo cargo influye negativamente en los cambios organizacionales (p.40).

Experiencias y/o apreciaciones de su ámbito laboral:

Al seguir la investigación de Álvarez (2008) mencionó también que:

Las variantes sumergidos en esta distribución están integradas por el agrado laboral (representado por el salario), la cual muestra productos convenientes cuando el contenido es elevada frente a un salario que satisface con su demanda; el riesgo de impulso, la línea de carrera y ascenso es una pieza de conveniente deseo y por último, la calificación de cómo son las relaciones humanas dentro del centro laboral, reflejan la interacción sobre todo entre gerentes y trabajadores (p.41).

Características del puesto y condiciones laborales

Continuando con los aportes de Álvarez (2008) argumentó lo siguiente:

La cantidad de horas que el trabajador permanezca en la organización aumentara su socialización y por ende su responsabilidad. El compromiso organizacional será más elevado en la medida que los trabajadores tengan mayor libertad, en realizar determinadas actividades. Los funcionarios y empleados deben demostrar mayor compromiso, ya que cuentan con más beneficios y sus funciones son de mayor responsabilidad (p.42).

De acuerdo a Bayona y Goñi (2007) refirieron sobre:

Las variantes unidas a las particularidades del cargo tienen más significancia que las propiedades del sujeto. Entonces todo dependerá del liderazgo y capacidad de los que conducen dicha entidad. El compromiso organizacional potenciará los ingredientes que demuestren mayor compromiso, lo que a su vez rechaza determinados suspicacia sobre las características individuales. En tal sentido nos preguntamos si despersonalizamos al sujeto, pregunta que bien puede ser analizada en futuras averiguaciones ante el provecho o no del resultado de los objetivos organizacionales (p.45).

Asimismo Mottaz (1988) brindó la siguiente expresión:

Existe cinco normas para consolidar el compromiso en la organización incorporando los componentes definitivos de la misma: Poner en conocimiento que los valores de los seres humanos están primero, avisar la tarea institucional que involucrar a todos en ella, respaldar la equidad organizacional, originar un ambiente de sociedad y ayudar al crecimiento de los empleados (p.42).

Compromiso y valores organizacionales

También Bayona y Goñi (2007) señalaron que:

El sincero ingrediente importante que da vigor a todo esta plataforma de perfeccionamiento y cambio de actitud se centra en la tarea, percepción y los valores organizacionales. Cuando estos perciben cierto compromiso en los trabajadores, se puede decir que gracias al compromiso, estos son la columna vertebral en su actuar o también, que gracias a la práctica de hábitos de valores que van a la par de las esperanza del trabajador y cuidan los principios éticos, logran cobrar seguidores que se comprometan por el desarrollo de la entidad (p.46).

También el Ministerio de Educación (2012) aporto en el Marco del Buen Desempeño, en esta actividad se reconoce el trabajo del maestro como un quehacer complejo. "Su labor exige una acción reflexiva, asimismo, es una

profesión que se ejecuta necesariamente dentro de una dinámica relacional, con estudiantes y sus semejantes, un grupo complejo de interacciones que moderan el estudio y la articulación de la institución escolar. También reclama una intervención global con sus parecidos para el planeamiento, valoración y atención pedagógica. Y es una labor éticamente comprometida” (p.10).

Dimensiones compartidas y específicas de la profesión docente



Figura 4. Visión de la profesión docente

Al examinar la figura podemos agregar lo siguiente:

En la dimensión reflexiva, las docentes afirman su identidad profesional en la institución al reflexionar sobre su práctica laboral, social, personal, posteriormente delibera, toma decisiones y perfeccionan capacidades para garantizar aprendizaje estudiantil todo esto conlleva a una competencia laboral, cuando una docente demuestra ser efectivo, emprendedor la labor que realiza resultara complicado y personalizado. Esta práctica reflexiva deriva del desarrollo principal de una organización educativa, con miras a su desarrollo social y diferenciando las diversidades culturales del país.

En la dimensión relacional, esta relación está construida de vínculos afectivos, sociales y culturales con los educandos, esta relación no solo se manifiesta y en un salón de clase, sino también dentro del ámbito familiar de una comunidad institucional, lo que amplía y enriquece la labor docente.

En la dimensión colegiada, La labor profesional de las docentes en esta dimensión está enmarcado en el aspecto social y organizacional, al interactuar con otras colegas, con los administrativos y dirigentes para entablar trabajos de organización, planificar, ejecutar y evaluar proyectos de la institución educativa, la actividad en mención posibilita el trabajo colectivo y conlleva a la reflexión. La labor docente aporta al cumplimiento de los objetivos institucionales y además expresen frecuentemente su intensión y determinación para asumir tareas y dirigir conferencias, todas estas actividades demanda a los docentes trabajos cooperativos organizándose para alcanzar una visión y misión a nivel de la organización institucional.

En la dimensión ética, la actividad es regulada por el estado y lo vinculan con el cumplimiento de sus laborales, los procesos y las conclusiones se derivan de ellas, se otorgue un compromiso con la sociedad, ante los estudiantes, ante las familias, la comunidad y la nación como también contribuya con una conducta ejemplar y con actitudes éticas.

El aporte del MINEDU (2012) contribuyó a la mejora de una organización educativa, publicando en el Marco del Buen Desempeño Directivo, en la competencia 2, Desempeño 4, enunciando que los directivos y la organización institucional favorecen lugares de reuniones para el personal en general con la finalidad de fomenta actividades que propicie un buen desarrollo en el clima laboral, fortaleciendo un dialogo saludable, un excelente trabajo en equipo y persuadir un desempeño de calidad. La organización difunde a través de la institución educativa las perspectivas a toda la comunidad que lo rodea, produciendo compromiso con la organización y generando un seguimiento a la productividad en los logros institucionales como también en el proceso de aprendizajes. (p. 39)

También podemos remarcar que el MINEDU (2012) en Marco del Buen Desempeño docente determina los objetivos siguientes: Constituir una comunicación adecuada, horizontal y fluida, entre todos los educadores, como también con toda la comunidad educativa y poder explicar los logros del proceso de enseñanza y el desarrollo institucional. El desarrollo de esta comunicación fomenta un periodo de reflexión de todos los educadores correspondiente a la labor que realizó en la institución educativa, contribuyendo a la mejora de la visión y la misión institucional. Favoreciendo una estimación general de la profesión de los educadores, el manejar y otorgar conexión entre el nuevo diseño y el perfeccionamiento docente es política de formación (p. 22)

En la investigación realizado por Bruno (2017) mencionó el su tesis magistral Motivación Laboral y Desempeño Docente de maestras de Educación Inicial de la Red 03-UGEL N° 07 – 2016 que un trabajador creará una expectativa de recompensa al desempeñar su labor, que de ser un buen desempeño se espera una recompensa. En la realidad docente esta variable no es determinante para el ejercicio de un buen desempeño en las docentes, en el caso particular de los sueldos, ya que estos no representan un elemento motivador por ser excesivamente bajos. Actualmente, con la Carrera Publica Magisterial la escala de sueldos se diferencia según los niveles de ascenso que pueda alcanzar un docente después de una evaluación, esta situación motiva al docente a prepararse para ascender a un nivel superior pero que no representa una mejora remunerativa, en cuanto al valor de recompensa el sueldo de los maestros no son muy alentadores. (P.51)

Dimensiones del compromiso organizacional

Conforme los estudios teóricos de Meyer y Allen (1991) establecieron en su teoría tres componentes para el estudio: Primero se menciona al compromiso afectivo, segundo al compromiso de continuidad y tercero al compromiso normativo (p.16).

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Para la teoría de Meyer y Allen (1991) nombraron lo siguiente:

El compromiso afectivo toma como origen el anhelo de explicar el lado sensible que los individuos mentalizan con la estructura de la organización al ver el agrado de sus obligaciones (especialmente las psicológicas) y esperanzas; por ende, gozan de su estancia en la organización (p.17).

Para Chiavenato (2004) señaló que “las emociones son sentimientos intensos y primordiales que se dirigen a algo o alguien. Dichos sentimientos forman parte de un conjunto de experiencias que sólo con el transcurrir del tiempo se van acumulando” (p.68).

Para el componente primordial propuesto por Chiavenato, este compromiso desarrolla las emociones, es decir son sentimientos intensos que la persona acumula a lo largo del tiempo vasados en la experiencia que vive, por lo consiguiente, es sumamente significativo examinar la antigüedad del trabajador dentro de la organización con la finalidad de producir en él un compromiso con la organización y finalmente se consolide una mutua confianza entre organización y empleado.

El conocimiento, de este componente se deduce de la permanencia de un trabajador en su organización laboral comprometiendo el periodo continuo, así influir en las prácticas que afianzan una amistad reciproco de una organización con su trabajador, esta es una raíz importante para realizar un compromiso con el reglamento organizacional de una institución.

Según los aportes de Kushman (citado por Zamora, 2009: p.448) afirmó lo siguiente:

Este tipo de compromiso es afectivo a la clase de alumnos que escucha, prevaleciendo el acabado siguiente: las instituciones educativas que tienen problemas normativas, impulsan en las enseñanzas un pequeño grado del factor sensible, mientras que en las que tienen un alto nivel académico el

compromiso afectivo es mayor. Así, Kushman se pregunta finalmente si ¿es el docente la fuente de motivación de los estudiantes o son los estudiantes la fuente de motivación del docente?; de esta manera podemos inferir que el compromiso del docente en su laboral tiene alta relación con el rendimiento de sus estudiantes.

Según Rivera (2010) indicó que:

El compromiso afectivo es un vínculo de afecto, cariño y valores que incluye a la familia como centro de la comunidad y raíz de enseñanzas, prácticas y creación como ser humano; en tal sentido, la organización debería de tener un sistema de políticas que apoyen a los trabajadores a contar con un adecuado equilibrio entre su vida individual y la familia, y así lograr desarrollar afectos importantes que consideren al trabajador, que a la organización se le considere como parte de la familia y se avancen lazos afectivos positivos generando un alto grado de significancia y sentido de pertenencia en la organización (p.32).

Se considera la cita textual de Rivera porque examina definiciones importantes sobre el nivel del compromiso organizacional y que involucra al trabajador dentro de la organización los cuales deben ser éticos para el orgullo de los mismos, además desarrollen actividades que demuestren lealtad honradez en el desarrollo de sus labores, fieles con sus colegas, trabajadores y también devoto del reglamento de la organizacional institucional.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Para Meyer y Allen (1991) afirmaron lo siguiente:

Hablar del compromiso de continuidad cimentado en la necesidad, argumentan que es muy probable encontrar una conciencia del personal en cuanto a las inversiones en tiempo, en esfuerzo y al abandonar una entidad organizacional se perderían, el valor monetario y que el trabajador cometería al retirarse de la organización, como también las escasas probabilidades que tendría para asumir otra ocupación similar. Se observa un desnivel en el

cálculo económico, se explica la persistencia financiera es decir a los propósitos pensionarios, a las gratificaciones por tiempo aglomerado y fruto del resultado de la pertenencia a una organización. Ceder produce un costo cada vez más elevado por lo tanto, se establece un nuevo compromiso por omisión. Se puede conjeturar un numeroso registro de desocupados en una población todo esto se desarrolla un nuevo compromiso por conveniencia a la organización (p.17).

Asimismo Mayer y Allen enunciaron que se percibe en cada trabajador dos factores desarrollados en:

Primer factor, se consideran una medida de lo asignado en un tiempo, con dinero y arduo trabajo para adquirir y desarrollar las destrezas, las habilidades indispensables para cumplir y realizar un trabajo de una manera esplendida en la organización.

Segundo factor, mencionan la falta de oportunidades y alternativas en el mercado laboral, se afirma que abandonar una organización comprometería un perjuicio al trabajador este advierte que las posibilidades fuera de la organización están restringidas. Pero; se pueden señalar especial oportunidad en el mercado sin dudarlo dejarían la organización, otros trabajadores evalúan permanentemente los aportes que generan a la organización, a sus amistades laborales, también analizan el cambiar su nivel social arriesgando los beneficios extra salariales y de una solidez económica para gozar de los beneficios de contar con un trabajo fijo.

Finalmente en este constructo denominado compromiso de continuidad se acogió una probabilidad de ser evaluado el bienestar y las utilidades que obtiene un trabajador, es de gran importancia e intensidad el momento de negociar dentro de una organización sobre todo las clausulas laborales y las gratificaciones por el éxitos de metas alcanzados de los trabajadores en este compromiso con la organización.

Dimensión 3: Compromiso normativo

Para Meyer y Allen (1991) indicaron sus teorías en que:

El compromiso normativo conocido también con el deber, aparece en esta doctrina como la fidelidad que se tiene a una institución en la que se labora, quizá al recibir ciertos beneficios, como formación profesional, becas de estudios, encauzan entendimiento con el compromiso facilitando una relación acorde con la organización. Esta postura encamina una correspondencia en la teoría de la reciprocidad: Quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante (p.17).

Según Rivera (2010), acentuó en su investigación que el compromiso normativo ocupa vitalidad en el momento que el trabajador siente que tiene obligación con la institución, admitir haber percibido una oportunidad o una retribución y que como trabajador debe valorar. También fija que este compromiso normativo es estimado como un agradecimiento ético, a los estatutos aceptados en forma libre y voluntariamente por los trabajadores por lo que es una obligación habituarse a realizar lo adecuado por motivo de fidelidad siendo naturaleza de sentimiento y convicción en custodia a los principios que asume la institución, la oposición al cumplimiento de ello realizaría un sentimiento de culpa, el trabajador concibe este compromiso como una responsabilidad ante la correspondencia por la institución que facilito especial apoyo por facilitarle la opción de mejora (p.32)

Asimismo Bayona y Goñi (2007) manifestaron que:

Este compromiso normativo es el componente que tiene escasez en estudio tiene un grado de dificultad para probar la investigación. Los autores mencionados manifiestan que este componente surge a raíz de que el trabajador siente la obligación de permanecer a la organización porque piensa que eso es lo correcto (p.37)

También Doug y Fred (2006) agregaron a la investigación que:

El éxito personal y organizacional requiere de competencias de orden moral, siendo la aplicación que acciona la inteligencia moral, es decir es la capacidad mental para precisar cómo los principios humanos universales deben aplicarse a los valores personales, a los objetivos y acciones. Finalmente los autores determinan que una organización inteligente cuenta con una moral cuya cultura está impregnada de valores que valen la pena y cuyos miembros actúan de manera persistente en relación con los valores (p.124)

Podemos señalar también que el compromiso normativo es apreciado como una responsabilidad, un deber ético al cumplimiento del reglamento de la organización y que fueron aceptadas independientemente y con voluntad propia por los trabajadores, en razón a esto las personas por lealtad realizan lo correcto, de acuerdo a los sentimientos, la confianza y en aras de protección a los principios que se posee de una organización. La falta de consideración a estos principios causaría una sensación de incumplimiento, sin embargo este compromiso normativo influye significativamente en el asalariado, logrando tener una postura de obligación y correspondencia que tiene con la entidad que le emplea, asimismo en un determinado momento haberle ofrecido un soporte representativo o simplemente haber facilitado en una ocasión la oportunidad para su desarrollo personal y familiar.

1.3. Justificación

Justificación teórico

Son muchas las teorías que sustentan esta investigación. Según la teoría de McClelland (1965) definió la motivación laboral como las necesidades que dirigen y delimitan la manera de comportarse de una persona trabajadora con una organización institucional, también manifiesta que muchas de las necesidades del trabajador se aprendió en la interacción con el medio social o cultural, argumentando significativamente esta teoría en tres componentes como la necesidad de logro, de poder y de afiliación, estos componentes dependen mucho

del estado anímico de las docentes y además nos impulsa al deseo de mejorar personal y profesionalmente de manera eficaz al relacionarse con otras personas de su entorno laboral con la única finalidad de lograr objetivos y metas de lo que realiza y que ejercerá un efectivo compromiso laboral; del mismo modo para Meyer y Allen (1997) el compromiso en las organizaciones son los niveles que todo trabajador debe establecer con la institución empleadora, además de establecer un vínculo muy estrecho para el cumplimiento de las metas organizacionales, estos vínculos los sustentan en tres componentes, el compromiso afectivo, de continuidad y el normativo. Estos aportes teóricos en base a las dos variables en investigación relacionados a la motivación laboral y compromiso organizacional. La primera variable buscó conocer el grado de motivación laboral que poseen las educadoras del nivel inicial de las instituciones educativas y como influye en el desempeño de sus funciones determinando el grado de compromiso laboral, también en la segunda variable se buscará interpretar el nivel de compromiso por parte de todas las educadoras con la organización para el cual trabajan. Además; recoger coherentemente los resultados obtenidos de la investigación ya que servirán como sustento para las próximas investigaciones.

Justificación práctico

Tomando en cuenta la justificación práctico, el estudio es sumamente importante porque contribuye al conocimiento de la motivación laboral que destacan en las docentes del nivel inicial nombradas y contratadas, además determinar los factores que se encuentran presente en cada una de las docente, como el tiempo de servicio que prestan a la Institución, también su autonomía, realización personal, profesional, el ambiente social, sus logros, sus reconocimientos, sus remuneraciones como también el trabajo en equipo que realiza, todo estos elementos nos ayudaron a delimitar el nivel de influencia que tiene la motivación laboral y cómo afecta dentro de la organización institucional, las expectativas de los resultados encontrados permitieron realizar un dictamen real que admita plantear recomendaciones y tomar medidas correctivas para mejorar el nivel de motivación laboral en las docente y permita una acción integra donde no solo abarque el desempeño laboral en el aula sino también en la organización

institucional, permitiendo alcanzar la visión, misión y los objetivos de las organizaciones contribuyendo a la mejora en forma eficiente y acertada, además; es importante señalar que a partir de ello se podrá alcanzar el fortalecimiento de la imagen institucional.

Justificación metodológica

Para desarrollar la justificación metodológica de la investigación se empleó el método que corresponde al enfoque cuantitativo, de nivel correlacional-causal, puesto que orientó a la determinación de las dos variables en estudio en una misma muestra, siendo observadas de forma objetiva que ayudo a plantear el propósito, las hipótesis, finalmente desarrollar el marco teórico. Los instrumentos que se emplearon poseen validez respaldada por expertos, la confiabilidad fue realizada a través del alfa de Cronbach y para la estadística el análisis de regresión logística ordinal. Se contextualizó teniendo en cuenta el ámbito educativo y a las docentes para medir el nivel de influencia de la motivación laboral dentro del compromiso organizacional de la institución. Los resultados estadísticos y las sugerencias pueden ayudar como comentarios para otras investigaciones, además; permitieron tomar medidas que conlleven a mejorar los resultados fortaleciendo el procedimiento de ambas variables en el trabajo de las docentes.

Según Ruiz (2014) argumento en la justificación metodológica que “procura instaurar estrategias motivadoras, que impulse a definir el nivel de influencia de la motivación laboral dentro del compromiso organizacional” (p.20)

1.4. Problema

Los interés y la motivación por realizar el presente proyecto de investigación se inició en el año 2016, se justificó en el enfoque a nivel Institucional bajo la experiencia y la observación de las deficiencia que existe en la motivación laboral de las docente del nivel inicial teniendo en cuenta que una persona es exclusivo, por lo tanto posee diferentes necesidades, actitudes, aspiraciones, expectativas, para el cumplimiento de sus funciones y responsabilidad, según el nivel de

conocimiento, habilidades, destrezas y ética profesional, entender su diversidad, complejidad y singularidad de cada una de ellas, es difícil más aún si en la actualidad se percibe la indiferencia de la organización, de la comunidad, actuando bajo presión y finalmente sin valorar la delicada labor que realizan las docentes día a día, además las docentes del nivel inicial permanentemente se auto-capacitan profesional, esto fue evidenciado con el alto puntaje obtenido a nivel nacional en el ascenso de escala del año 2015, demostrando competitividad en el desempeño de sus funciones, además demostrando estar física y emocionalmente aptas para continuar con su laboral pedagógica para contribuir a la mejora de la calidad educativa en el Marco del Buen Desempeño Docente y con el Proyecto de Educación Nacional al 2021.

Ante esta inquietud de las docentes del nivel inicial. La pregunta crucial que dio inicio a la investigación es ¿Cómo influencia la motivación laboral en el compromiso organización de las instituciones educativas iniciales de la Red N° 12 de la UGEL 06-Vitarte?, por lo tanto el presente estudio de investigación se realizó para dar a conocer el grado de influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional al interpretar, analizar comprender y argumentar el estado motivacional de las docentes en estudio, además nos llevó a revisar el nivel del compromiso organizacional dentro del Marco del Buen Desempeño Docente y Directivo según lo estipulado en el Plan Educativo Nacional al 2021, de esta manera contribuir para mejorar esta deficiencia de la motivación laboral de las docentes dentro del compromiso de la organización institucional.

Teniendo en cuenta esta necesidad se consideró que esta investigación servirá como antecedente para aportar a la modernización del nivel profesional y personal de las docentes dentro de las organizaciones educativas, a partir del año 2018, con la finalidad de aportar algunas recomendaciones y brindar alternativas de solución para ser parte de los logros del desempeño de sus labores de las docentes dentro de una organización institucional.

Todas las docentes del nivel inicial ocupan un lugar sumamente importante en el proceso educativo, ya que de ello depende aportar al mejoramiento del nivel

de la educación en nuestro país, por lo tanto las docente deben estar emocionalmente motivados y satisfechos con su labor, responsables con sus funciones, comprometidos e identificadas con la organización, demostrando un alto nivel competitivo sujeto al perfeccionamiento e importancia de la educación con la finalidad de contribuir y cumplir los objetivos del PEN al 2021. El centro y la estructura de una organización se establecen en el vínculo que debe conservarse entre un docente y la organización institucional en la que labora, de esta manera se vuelve significativo esta investigación sobre influencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional, aunque este trayecto se muestra esencialmente como elección para tomar medidas de enfrentamiento ante las carencias de solidaridad, fidelidad, lealtad llegando a sentir una gran desmotivación, descendiendo notablemente en el incumplimiento de la labor que realiza, la falta de motivación de sus labores y de la misma forma con la organización educativa. Lo ideal es lograr la conciliación dentro de las disposiciones de la organización las necesidades o esperanza en la motivación de las docentes, señalando que el problema no es en sí el trabajo sino la falta de motivación en la labor de las docentes. Esta es la trascendencia de la actual indagación en estudio, actualmente conseguir regular la motivación laboral es un desafío del compromiso organizacional, es fundamental medir la administración de los recurso humano de modo apropiado y demostrar que la condición de una institución pública obedece al carácter de los individuos que trabajan en la organización, es función de todo docente ofrecer grandiosos servicios de gran importancia para toda la comunidad educativa, la organización como institución debe gestionar compensaciones, reconocimiento, capacitaciones, ascensos y confianza en los directivos, la organización debe fomentar una comunicación fluida y horizontal, practicar majestuosos vínculos sociales con sus colegas. Estos determinados componentes se han considerado para la explicación del presente trabajo de investigación, además determinar los niveles que influyen la motivación laboral dentro del compromiso organizacional de las instituciones educativas del nivel inicial.

Problema general

¿Cuál es la influencia que existe de la motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte; 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso afectivo de las docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte; 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso de continuidad de las docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte; 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la influencia que existe de motivacion laboral en el compromiso normativo de las docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte; 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

La motivación laboral influye en el compromiso organizacional de las docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte; 2017

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

La motivación laboral influye en el compromiso afectivo de las docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte; 2017

Hipótesis específica 2

La motivación laboral influye en el compromiso de continuidad en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte; 2017

Hipótesis específica 3

La motivación laboral influye en el compromiso normativo de las docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia que existe de la motivación laboral en el compromiso organizacional de las docentes en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso afectivo de las docentes en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 N° 06 Vitarte; 2017

Objetivo específico 2

Determinar la influencia que existe de la motivación laboral en el compromiso de continuidad de las docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

Objetivo específico 3

Determinar la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso normativo de las docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables

El desarrollo de la investigación tiene las variables Motivación laboral y Compromiso organizacional.

Definición conceptual de las variables

VI: Motivación laboral

Según McClelland (1965) definió la motivación laboral en:

Aquella necesidad o necesidades que son dirigidas a decidir el perfil de comportamiento de un individuo. Acondicionar las diferentes necesidades de las personal para aprender o alcanzarlas obedece a la interacción con el contexto sociedad y cultura. Por ello existe individuo con distintos niveles de necesidades en función de las conductas que adquirieron o aprendieron del entorno en que han subsistido durante una época. McClelland puntualiza que motivación es aquella necesidad o necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona (p.15).

VD: Compromiso organizacional

De acuerdo a Meyer y Allen (1997) señalaron que “el compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular, con las metas de ésta y también desea mantener su relación con ella” (p. 18).

Definición operacional de las variables

VI: Motivación laboral

Para McClelland (1989) dividió la variable motivación laboral en tres dimensiones: Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación (p. 3).

V2: Compromiso organizacional

También Meyer y Allen (1997) la variable compromiso organizacional se ha dimensionado en: Compromiso afectiva, compromiso continuidad y compromiso normativo (p. 18).

2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y rangos
Necesidad Logro	Toma de decisiones Logro de objetivos	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo	(1) Alto (55-75)
Necesidad Poder	Participación Influencia en los Demás	6, 7, 8, 9, 10	(3) Ni de acuerdo Ni en desacuerdo (4) De acuerdo	(2) Medio (35-54) (3) Bajo (15-34)
Necesidad Afiliación	Socialización Trabajo en equipo	11, 12, 13, 14, 15	(5) Muy de acuerdo	

Nota: Autor Mc Clellan, (1961)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable compromiso organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles y Rangos
Compromiso afectiva	Familia Pertenencia Lealtad Felicidad Solidaridad Satisfacción	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal (1) Definitivamente en desacuerdo (2) Muy en desacuerdo	(1) Adecuado (91-126)
Compromiso De continuidad	Indiferencia Conveniencia Consecuencia Costo económico Necesidad económica Beneficio	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	(3) En desacuerdo (4) De acuerdo	(2) Regular (56-90)
Compromiso normativo	Obligación moral Correcto Lealtad Sentimiento de culpa Deber Reciprocidad	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21	(5) Muy de acuerdo (6) Definitivamente de acuerdo	(3) Inadecuado (21-55)

Nota: Autor : Mayer y Allen (1991 Compromiso organizacional).

2.3. Metodología

La investigación estuvo marcado en el paradigma de la teoría positivista.

Según Kerlinger (1985, p.18) declaró “que solo cuando se alcanza la esencia del conocimiento de acuerdo a las reglas del método científico puede considerarse como tal y los resultados de las leyes pueden usarse en la interpretación como también en el pronóstico de los fenómenos”. Por lo tanto, el conocimiento científico es auténtico cuando proveniente de las experiencias y de los hechos reales de la investigación, para instaurar conocimientos y casualmente una predicción hacia el futuro.

El enfoque utilizado para el presente estudio fue cuantitativo estuvo basado en los aportes de Hernández, Fernández y Baptista (2014) donde confirmaron que se encauzan de la investigación y “emplea la recaudación de los antecedentes y argumentar una hipótesis en apoyo a la medición numérica y al análisis estadístico, con la intención de instaurar verdaderos parámetros de comportamiento y demostrar las teorías” (p.124).

Del mismo modo se empleó el método de estudio hipotético deductivo, ya que parte de un problema, tiene un sustento teórico y según los datos es posible comprobarlos. Según Sánchez y Reyes (2015, p.59) “El método hipotético deductivo parte de una hipótesis plausible en consecuencias de sus inferencias al cumulo de antecedentes concretos o de principios y leyes más universales”. Es decir, para rechazar o aceptar la hipótesis de investigación fueron muy importantes los procedimientos realizados, la prueba de la hipótesis y de acuerdo a los resultados se llegó a la conclusión final generalizando las conclusiones de la población.

2.4. Tipo de estudio

El presente trabajo de investigación fue de tipo aplicada, tiene por objeto la concepción de conocimiento con aplicación directa y a mediano plazo en la sociedad o en el sector productivo.

Siguiendo los fundamentos de Sánchez y Reyes (2015 p, 44) la investigación “se caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ellas se deriven”

Los aportes de Llanos (2011) manifiesta que “el estudio de investigación necesita de hallazgos, es la evolución de la investigación básica, pero su característica principal disposición del uso y puesta en práctica del estudio” (p.5).

La presente investigación busca aplicar el estudio fundamental de la motivación laboral y el compromiso organizacional a la realidad institucional de las docente, con el propósito de identificar la influencia de la variable independiente en la variable dependiente con el objetivo de establecer una línea base para futuras intervenciones con la finalidad de fomentar la mejora en el crecimiento de las labores educativas y demostrar cómo influye la motivación laboral dentro del compromiso organizacional de la institución.

Nivel de la Investigación

Nuestro nivel de estudio es explicativo, porque va más allá de la descripción, este nivel pretender establecer las razones que estimulan verdaderos fenómenos de investigación y determinar el nivel de las incidencias de la variable independiente sobre la variable dependiente. En los estudios de magnitud explicativa, las disposiciones están concentra en demostrar por qué suceden estos fenómenos, en qué circunstancias son revelados y porqué se vinculan las variables. Los aportes de Sánchez y Reyes (2015) determinan que el nivel explicativo “está orientada al

descubrimiento de los factores causales que han podido incidir o afectar la ocurrencia de un fenómeno” (p.46)

2.5. Diseño de Investigación

El presente trabajo de investigación es no experimental, transversal y correlacional-causal, teniendo en cuenta que la investigación se realizó sin manipular las variables de estudio, en concordancia con Hernández, Fernández y Baptista (2014) el planteamiento de la investigación consiste en “examinar un fenómeno semejante que otorga un ambiente natural, su propósito fue describir las variables para posteriormente analizarlo” (p. 149), también es no experimental porque no se hizo variar intencionalmente la variable independiente. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) Es transversal o transeccional, ya que “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p. 151). Para Hernández, Fernández y Baptista (2014 p. 84). Esta investigación está dirigida a responder y determinar la influencia de los sucesos y fenómenos físicos y sociales de la variable motivación laboral sobre la variable compromiso organizacional.

Asimismo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) declaran “que los planteamientos correlacionales - causales, detallando vínculos entre dos o más categorías, conceptos o variables en un tiempo señalado. Con la frecuencia exclusiva de los términos correlacionales, asimismo en el uso de la correlación causa-efecto” (p.154). También manifiestan que “las causas y los efectos ya ocurrieron o están ocurriendo durante el desarrollo, el investigador los observa y reporta porque ya existen, sin embargo; es el investigador quien ejecuta e instaura la causa, el efecto y la influencia del objeto en estudio” (p. 155)

De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.110) desarrollaron el siguiente diagrama de estudio correlacional – causal y que se consideró para el perfeccionamiento de la investigación realizada:

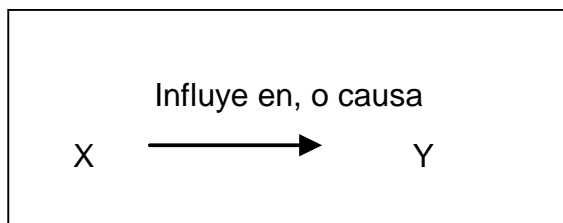


Figura 5. Diagrama de diseño correlacional-causal.

X : Variable independiente, Motivación laboral

Y : Variable dependiente, Compromiso organizacional

2.6. Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) la población “es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (, p. 189).

En la presente investigación la población en estudio fue constituida con una totalidad de 72 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte.

Tabla 3.

Población total de docentes en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte.

Población docente	% docente
72 docentes	100

Fuente: Planillas de docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión al total de las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte. Esta Red educativa cuenta con una población de 72 docentes en calidad de nombradas, contratadas, destacadas, con licencias con goce y sin goce de haberes.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Según Sánchez y Reyes (2015) definieron que:

Las técnicas de recolección de datos es considerado como un mecanismo que permite ejecutar la recolección de las indagaciones estudiadas, además son requerida de una realidad o fenómeno en actividad y cumplir el propósito de la investigación. Es decir se trata de procedimientos que permiten recolectar información acerca de un objeto de estudio. (p. 164).

La encuesta es entendida como una técnica cuantitativa con la intención de recaudar información sobre la población en estudio, se elaboró en función a las variables, a las dimensiones y a los indicadores enmarcados en la matriz de consistencia.

Se aplicó una encuesta a las dos variables en relación con las docentes de todas las instituciones educativas en investigación, aprovechando las reuniones pedagógicas para la finalización del año escolar 2017, para la aplicación de la encuesta se determinó un tiempo aproximado de 20 minutos con la ayuda de las docentes, preliminarmente fueron aconsejadas para favorecer el objetivo de la investigación, más no como parte de una evaluación pedagógica o de desempeño.

Instrumento

Asimismo Sánchez y Reyes (2015) afirmaron que “los instrumentos de recolección de datos se definen como las herramientas específicas que se emplean en el proceso de recogida de datos. Los instrumentos se seleccionan a partir de la técnica previamente elegida” (p. 166).

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) los instrumentos para realizar la medición “es un recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 199).

Cuestionario

El cuestionario, es la técnica que nos permitió recopilar información a través de preguntas que los encuestados tuvieron que responder en forma escrita. Este instrumento es un mecanismo muy conveniente y seguro para la recolección precisa de las informaciones en un periodo relativamente conciso de la investigación.

Para Valderrama y León (2009) expresaron que el cuestionario “es empleado de manera preferencial, en los avances de un trabajo de investigación y en el terreno de las ciencias sociales con el propósito de obtener datos para comprobar las variables en estudio para de esta manera contrastar las hipótesis” (p. 88)

También Neil J. Salkind (1998) perfila que “Los cuestionarios empleados en la investigación es un conglomerado de preguntas organizadas y encauzadas para ser respondidas utilizando lápiz y papel, los cuestionarios economizan tiempo para la autorización y aplicación de los trabajadores al completarlos sin ayuda ni intromisión evidente del investigador” (p, 149)

Para evaluar la variable motivación laboral se elaboró primero un cuestionario, el instrumento estuvo constituido por 3 dimensiones y 15 ítems. Asimismo; se elaboró un instrumento para evaluar la variable compromiso organizacional, también estuvo constituido por 3 dimensiones y 21 ítems.

Validación de instrumentos.

Para la validación de ambos instrumentos se tuvo en cuenta los aportes importantes de Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes consideran que “la validez en términos generales se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende establecer (p. 200), de esta manera poder demostrar la validez y confiabilidad en base a la relevancia o congruencia de los contenidos, la claridad de la redacción y el sentido que quiere medir.

Validez por juicio de expertos

También conocido como validez de contenido, se puntualiza por la intervención de los juicios de los expertos o especialistas en la materia, si estas variables a medir poseen un contenido íntegro, relacionado con los indicadores de las variables y si las preguntas son pertinente y medibles. Estos se decretan mediante un minucioso examen de los ítems, a las dos variables de estudio y se califica de acuerdo a si representa o no en el terreno determinado correspondientemente.

Los aportes de Valderrama y León (2009), manifestaron que “determina el grado en que los ítems son una muestra representativa de todo el contenido a medir. Es decir, que la pregunta debe tener relación con los elementos de los indicadores. Por ejemplo, si el instrumento es para medir actitudes de la personas, debe medir eso y no sus emociones” (p. 142)

Validez de constructo

Denominado también como validez de concepto.

Según Gallardo y Moreno (1998), la validez de constructo “es el grado hasta donde las puntuaciones alcanzadas en una prueba, pueden verificarse a través de ciertos conceptos explicativos de la teoría” (p. 52). Este proceso tiene vínculo directo con la teoría de la investigación, determinando que no es admisible conducir una validación de constructo, salvo que exista un marco teórico que soporte a la variable dependiente en vínculo a la variable independiente u otras que puedan existir en la investigación.

También Vara Horna (2008) afirmó que “la validez de constructo se determina usando una técnica estadística llamada “Análisis Factorial”. Esta técnica analiza la estructura del instrumento y agrupa los ítems según su semejanza, obteniendo “factores”. Para ser validos estos factores deben coincidir con los constructos o dimensiones propuestos inicialmente para el instrumento” (p. 279)

Para Sánchez y Reyes (2015) afirman que “la validez de constructo se refiere al grado en que un test mide la construcción teórica elaborada respecto de la conducta que se mide. Un test posee validez de constructo teórico si el resultado obtenido es el esperado de acuerdo a la teoría formulada” (p. 168)

Etapas de la validez de constructo

Según Gallardo y Moreno (1998 p.52), recomiendan perseguir las etapas siguientes:

Primero, se constituye y establece una correspondencia teórica entre las ideas fundamentales del estudio.

Segundo, se relacionan los conceptos en uno y otro para examinarlos esmeradamente.

Tercero, se analiza la evidencia empírica de acuerdo a que tanto alumbra la validez de constructo de un sondeo extraordinario.

Para una validación del instrumento de motivación laboral y compromiso organizacional los instrumentos se sometieron a una evaluación por medio de juicio de expertos, realizados por doctores metodólogos en investigación científica y magister en administración de la educación.

Tabla 4.

Validación del instrumento de motivación laboral

Experto	Motivación laboral
Dr. Palacios Garay, Jessica	100%
Dr. Rimari Montalvo, Urbano Esteban	100%
Mg. Cuellar Yactayo, Olga Gladys	100%
Resultado final	100%

Variable I: Motivación Laboral**Ficha Técnica:**

Técnica	:	Encuesta
Instrumento	:	Cuestionario para medir Motivación Laboral
Autor	:	David McClelland
Año	:	1961
Ámbito de aplicación	:	Instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte
Administración	:	Individual
Duración	:	20 minutos
Reactivo	:	Cuenta con 15 Reactivos, con una escala de 1-5.

Tabla 5.

Validación del instrumento de compromiso organizacional

Experto	Compromiso organizacional
Dr. Palacios Garay, Jessica	100%
Dr. Rimari Montalvo, Urbano Esteban	100%
Mg. Cuellar Yactayo, Olga Gladys	100%
Resultado final	100%

Variable D: Compromiso organizacional**Ficha Técnica:**

Técnica	:	Encuesta
Instrumento	:	Cuestionario para medir el compromiso organizacional
Autor	:	Meyer y Allen
Año	:	1997
Ámbito de aplicación	:	Instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte
Administración	:	Individual
Duración	:	20 minutos
Reactivos	:	Cuenta con 21 Reactivos, con escala de 1-6

Confiabilidad del instrumento

De acuerdo a Hernández, Fernández y baptista (2014) definieron la confiabilidad como “el nivel en que un instrumento obtiene los resultados consistentes y coherentes” (p. 200).

Al definir el grado de confiabilidad del instrumento, se tuvo que aplicar el instrumento a un grupo de tan solo 30 educadoras de las instituciones educativas en estudio, estos resultados se sometieron al análisis haciendo uso del coeficiente del Alfa de Cronbach quien evalúa la consistencia interna de los elementos.

Tabla 6.

Confiabilidad para la variable motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0, 931	15

Si el alfa tiene mayor valor, esto significa que la fiabilidad es mayor. Por lo tanto, el mayor valor teórico de Alfa es 1 y en general 0.80 se estima un valor admisible. El tema del ejemplo señala como resultado en 0, 931 por el cual se encuentra aceptable, todo esto señala que el mencionado instrumento posee un elevado nivel en la confiabilidad.

Tabla 7.

Confiabilidad para la variable compromiso organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0, 948	21

Si el alfa tiene mayor valor, esto significa que la fiabilidad es mayor. Por lo tanto, el mayor valor teórico de Alfa es 1 y en general 0.80 se estima un valor admisible. El tema del ejemplo señala como resultado en 0, 948 por el cual se encuentra

aceptable, todo esto señala que el mencionado instrumento posee un elevado nivel en la confiabilidad.

Tabla 8.

Escala y baremos de la variable motivación laboral

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
55-75	19 - 25	19 - 25	19 - 25	Alto
35-54	12 - 18	12 - 18	12 - 18	Medio
15-34	5 - 11	5 - 11	5 - 11	Bajo

Tabla 9.

Escala y baremos de la variable compromiso organizacional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
91-126	31- 42	31- 42	31- 42	Adecuado
56-90	19-30	19-30	19-30	Regular
21-55	7-18	7-18	7-18	Inadecuado

2.8. Métodos de análisis de datos

Al realizar la comprobación de los datos se empleó el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 23.0, con lo que se realizaron el análisis de los datos estadísticos descriptivos e inferenciales presentado en tablas. Para realizar la comprobación de las hipótesis se manejó el modelo de análisis de regresión logística ordinal acompañando los siguientes pasos:

Paso 1: Definir el proceso de análisis

El primer paso en la etapa de análisis es definir el proceso analítico. Esto implica definir como se hará el análisis, las fuentes de información que se utilizan y como intervendrán las docentes.

Paso 2: Formar un equipo de análisis

En este paso el equipo de análisis debe ser multidisciplinario y poseer experiencia profesional en evaluación del cambio y vulnerabilidad. Puede ser científico, expertos en género, en diversidad, profesionales en disciplina permanentes y relacionadas con el tema.

Paso 3: Desarrollar un plan para la etapa de análisis

Para el análisis en este paso, se debe elaborar un minucioso plan de trabajo, que indique cómo y cuándo se relacionará con las docentes participantes de las diferentes instituciones educativas que pertenezcan a la Red N° 12 UGEL 06

Paso 4: Decidir cobertura, métodos y fuentes de información para el análisis

El equipo de análisis se basa en una diversidad de datos e información cualitativa y cuantitativa. Es importante decidir los métodos que se utilizarán para la recopilación de datos, el análisis, la síntesis e información final.

2.9. Aspectos éticos

Teniendo en cuenta las particularidades del presente estudio se examinó los diversos aspectos éticos y básico para la investigación además, se trabajó con las docentes de la especialidad por lo tanto se solicitó la autorización de las 6 instituciones educativas del nivel inicial ubicados en la Comunidad Autogestionaria de Huaycán perteneciente a la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte; quienes nos consiguieron la autorización correspondiente para realizar la aplicación de los instrumentos en investigación y poder establecer la influencia de la motivación laboral dentro del compromiso de organizacional. En todo momento se guardó respeto por la intimidad de las docentes, por lo que no se utilizaron procedimientos de carácter invasivo, tomando en cuenta sus respectivos derechos que los amparan, así como su integridad física, psicológica y moral. Asimismo, se respetó la confidencialidad de los datos personales, como también los resultados del instrumento de cada una de las docentes participantes en el estudio, limitándose su manejo sólo a la responsable de la presente investigación.

III. RESULTADOS

Descripción de resultados de la variable: Motivación laboral.

Tabla 10.

Motivación laboral percibida en las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte.

Motivación Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	37,5	37,5	37,5
	Medio	40	55,6	55,6	93,1
	Alto	5	6,9	6,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

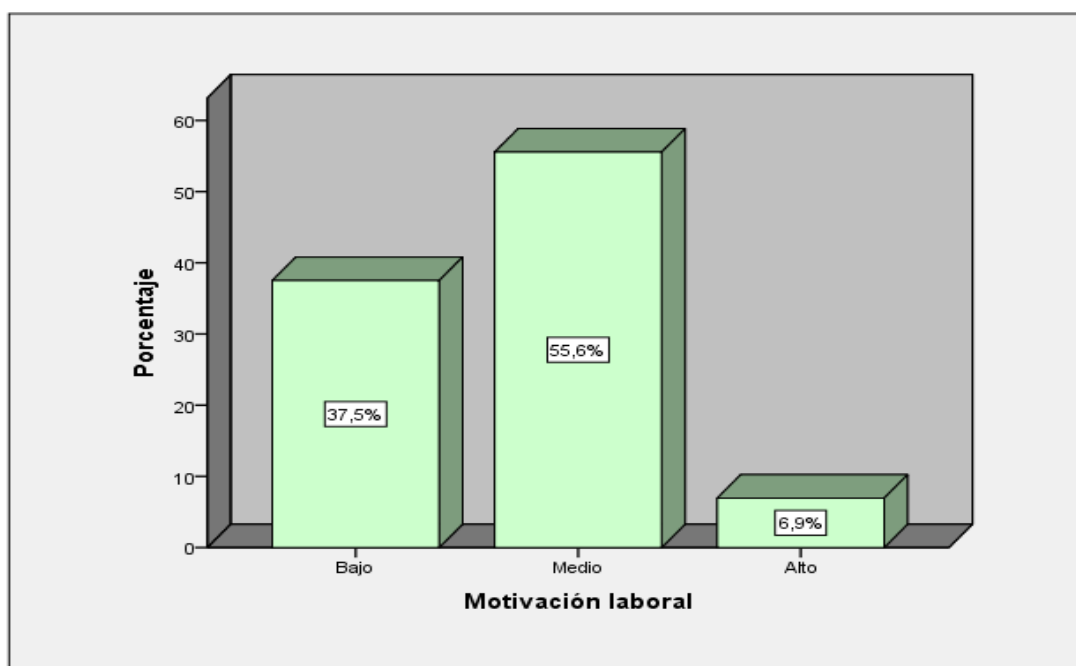


Figura 6. Motivación laboral percibida en las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte.

De acuerdo a la tabla 10 y figura 6, podemos analizar que de las 72 docentes participantes, un 37.5% presenta un nivel bajo de motivación, un 55.6% muestra un nivel Medio y el 6.9% en un nivel alto de motivación laboral en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06-Vitarte.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión necesidad de logro

Tabla 11.

Necesidad de logro percibida por las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte.

Necesidad Logro					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	32	44,4	44,4	44,4
	Medio	29	40,3	40,3	84,7
	Alto	11	15,3	15,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

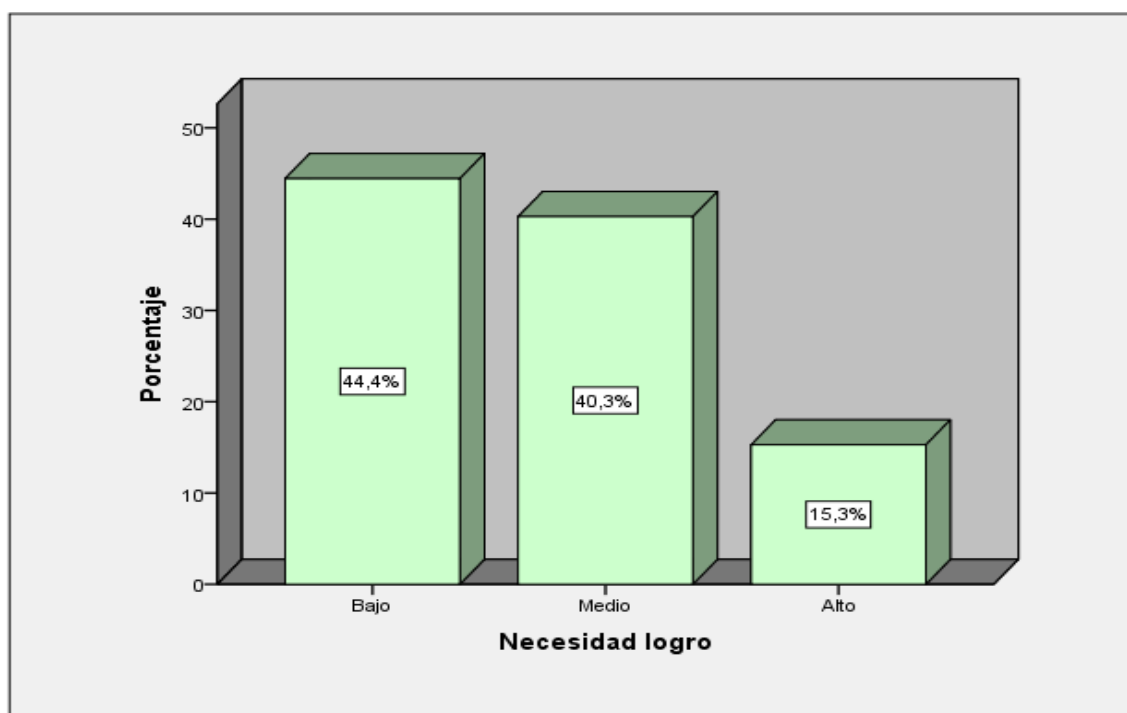


Figura 7. Necesidad de logro percibida por los docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Podemos determinar que en la tabla 11 y la figura 7, se examinó que de las 72 docentes participantes, un 44.4% presenta un nivel bajo de nivel de necesidad de logro, el 40.3% se mostró con un nivel medio y 15.3% en un nivel alto de necesidad de logro en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06-Vitarte.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión necesidad de poder

Tabla 12.

Necesidad de poder percibida por los docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Necesidad Poder					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	31	43,1	43,1	43,1
	Medio	33	45,8	45,8	88,9
	Alto	8	11,1	11,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

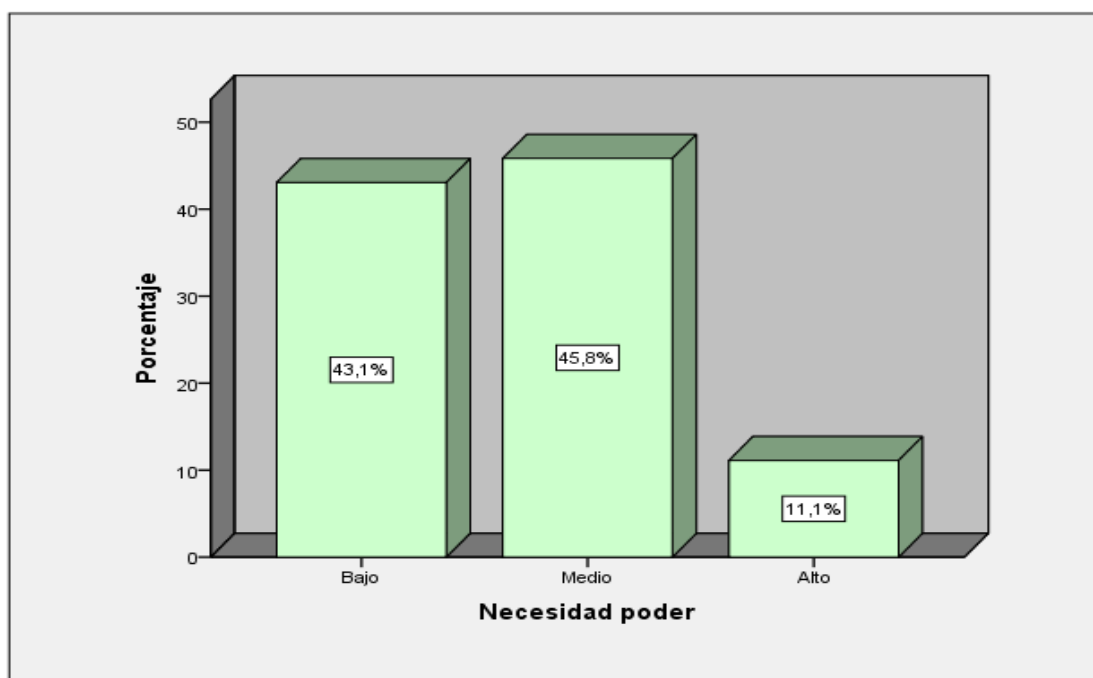


Figura 8. Necesidad de poder percibida por las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Al analizar la tabla 12 y la figura 8, podemos contemplar que de las 72 docentes participantes el 43.1% muestra un nivel bajo de necesidad de poder, un 45.8% presenta un nivel Medio y 11.1% en un nivel alto de necesidad de poder en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial N° 12 -UGEL N° 06-Vitarte.

Distribución de frecuencias y porcentajes de la dimensión nivel de afiliación

Tabla 13.

Necesidad de afiliación percibida por los docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Necesidad Afiliación					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	26	36,1	36,1	36,1
	Medio	37	51,4	51,4	87,5
	Alto	9	12,5	12,5	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

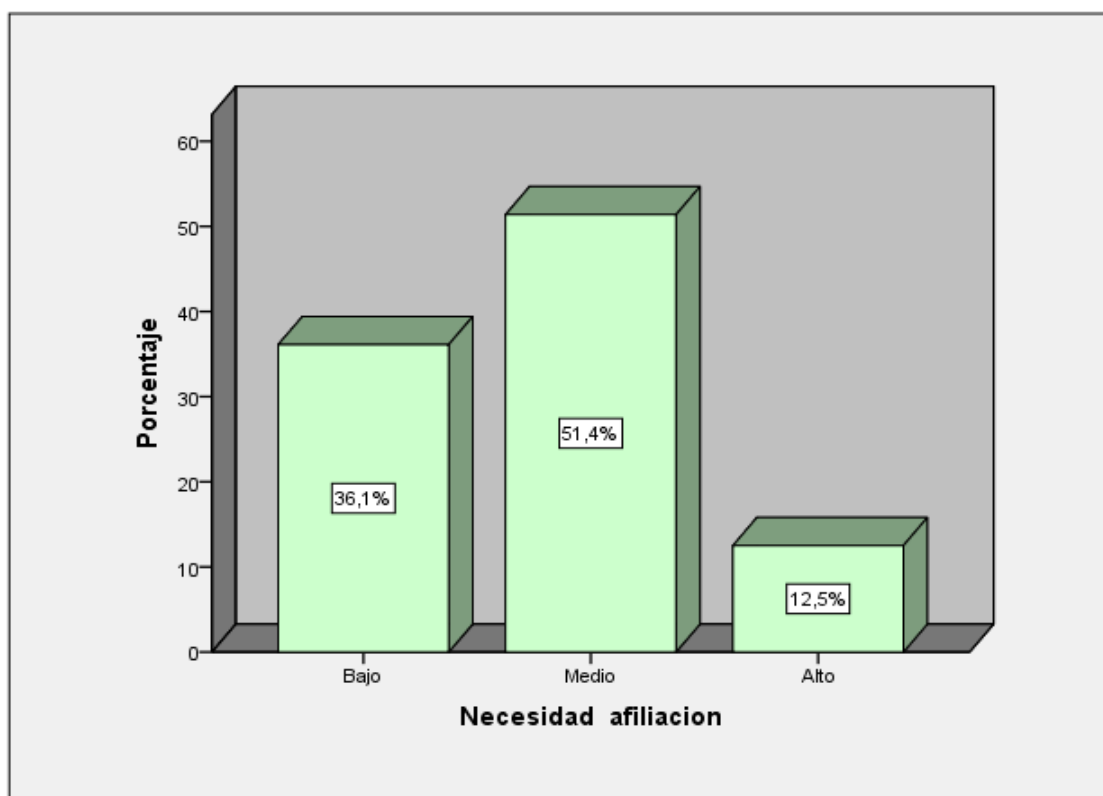


Figura 9. Necesidad de afiliación percibida por las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Al alcanzar el análisis de la tabla 13 y figura 9, podemos percibir que las 72 docentes participantes un 36.1% se relacionan con un nivel bajo en necesidad de

afiliación, el 51.4% en un nivel medio y 12.5% en un nivel alto de necesidad de afiliación en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06-Vitarte.

Descripción de resultados de la variable: Compromiso organizacional

Tabla 14.

Compromiso organizacional percibida por los docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Compromiso Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	30	41,7	41,7	41,7
	Regular	36	50,0	50,0	91,7
	Adecuado	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

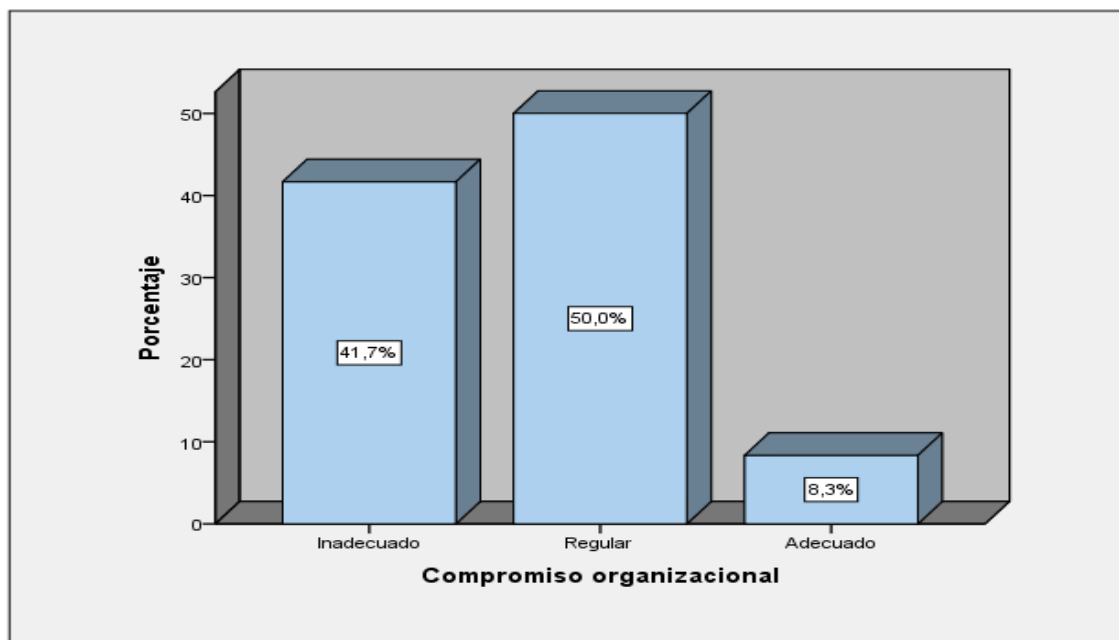


Figura 10. Compromiso organizacional percibida por las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte.

De los resultados que se muestran en la tabla 14 y de la figura 10, podemos analizar que las 72 docentes participantes un 41.7% presenta un nivel inadecuado de

compromiso organizacional, un 50% en un nivel regular y el 8.3% en un nivel adecuado de compromiso organizacional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06-Vitarte.

Descripción de resultados de la dimensión compromiso afectiva

Tabla 15.

Compromiso afectiva percibida por las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte.

Compromiso Afectiva					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	41	56,9	56,9	56,9
	Regular	26	36,1	36,1	93,1
	Adecuado	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

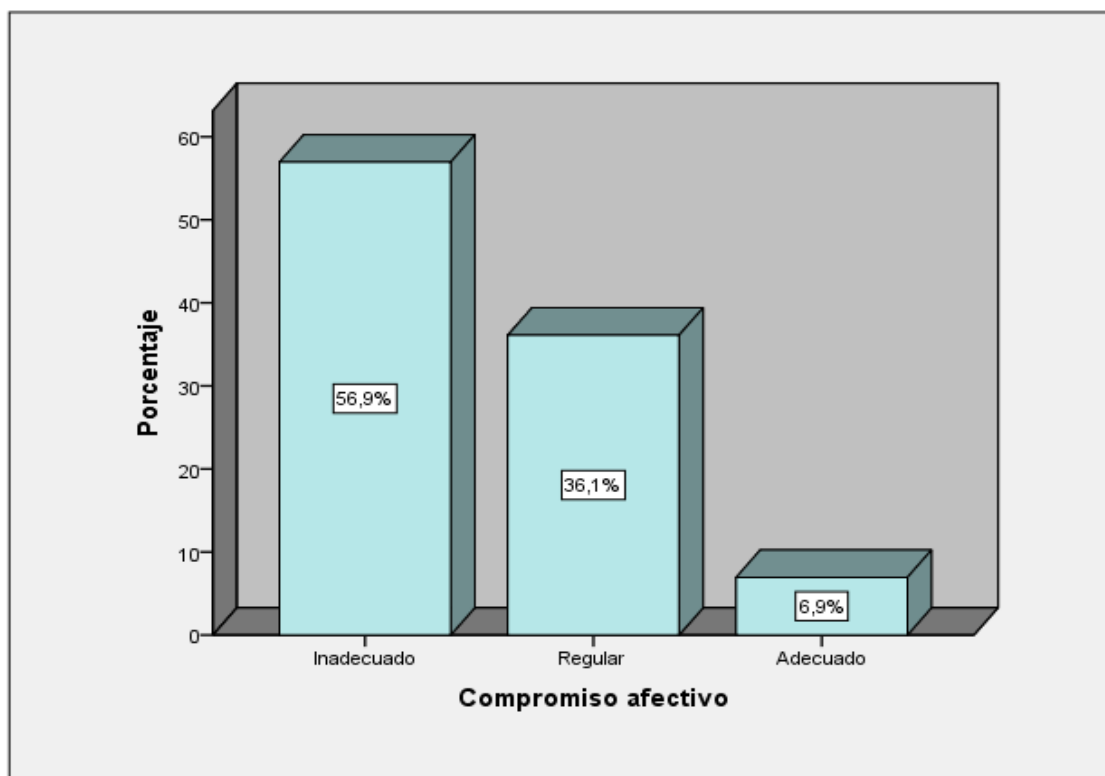


Figura 11. Compromiso afectiva percibida por las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

De los resultados que se muestran en la tabla 15 y en la figura 11, se observó que de las 72 docentes participantes el 56.9% presenta un nivel inadecuado de compromiso afectiva, el 36.1% muestra un nivel regular y 6.9% en un nivel adecuado de compromiso afectivo en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte.

Descripción de resultados de la dimensión compromiso de continuidad

Tabla 16.

Compromiso de continuidad percibida por los docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte;

Compromiso de Continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	30	41,7	41,7	41,7
	Regular	39	54,2	54,2	95,8
	Adecuado	3	4,2	4,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

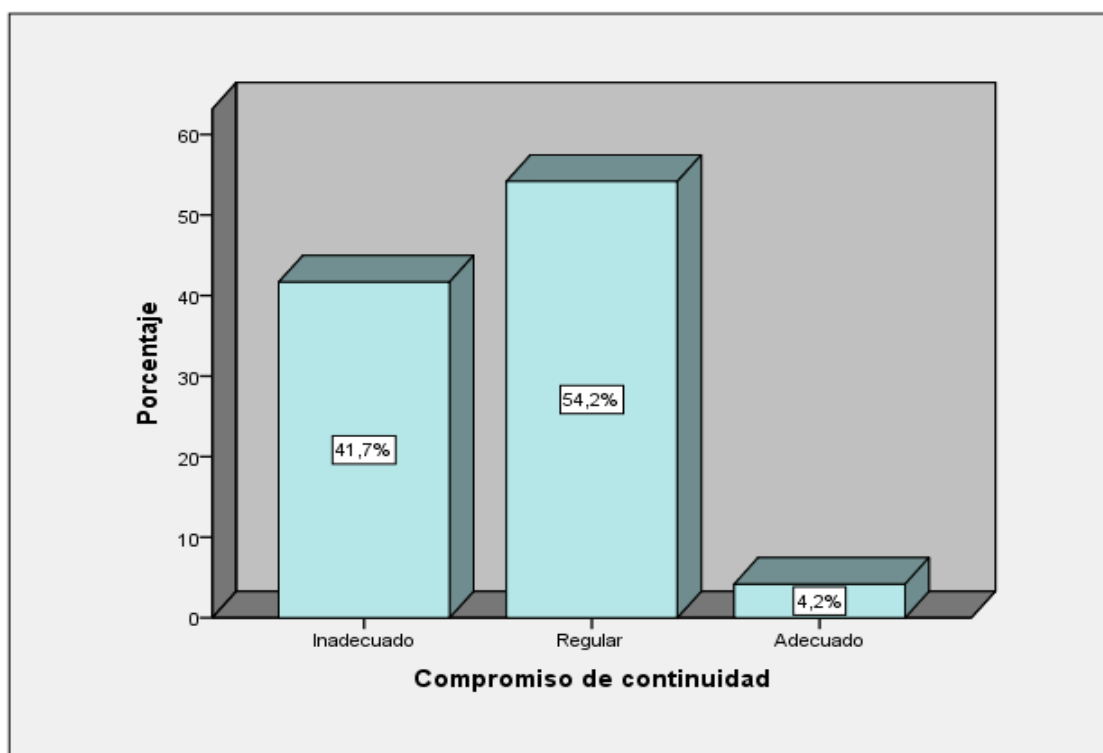


Figura 12. Compromiso de continuidad percibida por los docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

De los resultados que se muestran en la tabla 16 y en la figura 12, se observó que de las 72 docentes participantes un 41.7% presenta un nivel inadecuado de compromiso de continuidad, el 54.2% en un nivel regular y 4.2% en un nivel adecuado de compromiso de continuidad en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 -Vitarte.

Tabla 17.

Compromiso normativo percibida por los docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate Vitarte.

Compromiso Normativo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	32	44,4	44,4	44,4
	Regular	35	48,6	48,6	93,1
	Adecuado	5	6,9	6,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

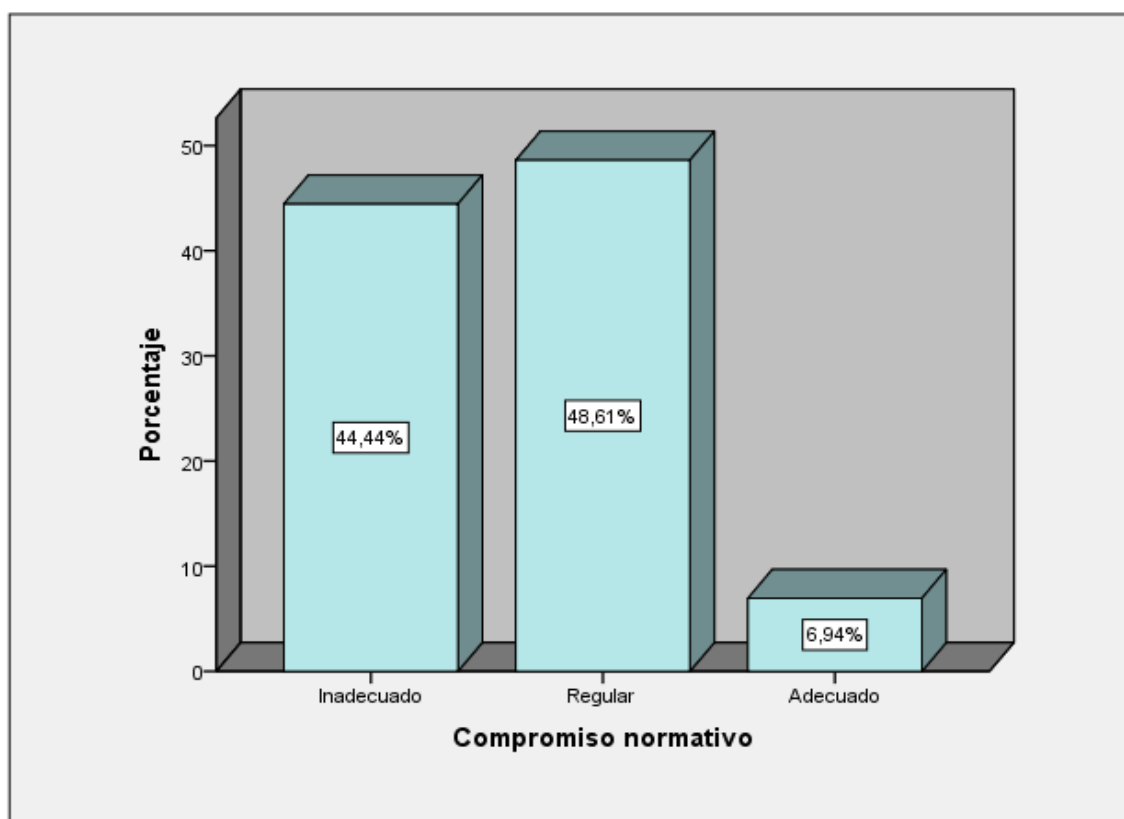


Figura 13. Compromiso normativo percibida por las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

De los resultados que se muestran en la tabla 17 y figura 13, se observó en las 72 docentes participantes que un 44.4% presenta un nivel inadecuado con compromiso normativo, un 48.6% se relaciona en un nivel regular y el 6.9% en un nivel adecuado de compromiso normativo en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte.

Contrastación de hipótesis

Comprobación de hipótesis general

H₀: La motivación laboral no influye en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

H_a: La motivación laboral influye en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significancia de $p < 0,05$.

Resultado:

Tabla 18.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso organizacional docente

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	112,831			
Final	50,700	62,131	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($\chi^2=62.131$; $p<0,05$). Ello significa que la motivación laboral influye en el compromiso organizacional docente.

Tabla 19

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso organizacional docente.

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	103,604	26	,000
Desviianza	41,137	26	,030

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 41,137$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se consideran que la motivación laboral influye en el compromiso organizacional docente, es válido y aceptable.

Tabla 20

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso organizacional docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,578
Nagelkerke	,688
McFadden	,470

Función de enlace: Logit.

La tabla 20 explica el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,688), indica que el modelo propuesto explica que el 68.8% de la variable independiente motivación laboral influye en la variable dependiente de compromiso organizacional docente.

Tabla 21.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso organizacional docente

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Com_org = 1]	-5,118	1,429	12,828	1	,000	-7,918	-2,317
	[Com_org = 2]	,491	1,035	,225	1	,635	-1,537	2,519
Ubicación	[Nec_logro=1]	-7,754	1,465	28,025	1	,000	-10,625	-4,883
	[Nec_logro=2]	-3,641	1,216	8,959	1	,003	-6,025	-1,257
	[Nec_logro=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Nec_poder=1]	1,649	1,323	1,554	1	,212	-,943	4,242
	[Nec_poder=2]	2,701	1,166	5,367	1	,021	,416	4,987
	[Nec_poder=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Nec_afil=1]	-,925	1,216	,578	1	,447	-3,308	1,458
[Nec_afil=2]	-1,810	,957	3,580	1	,058	-3,686	,065	
[Nec_afil=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.	

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 21 indica que la necesidad de logro (Wald=28,025; $p=0,000<0,05$) predice mejor el compromiso organizacional.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p>0,05$); y explica el 68.8% la incidencia de la variable independiente a la dependiente que es el compromiso organizacional. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La motivación laboral influye en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Comprobación de hipótesis específica 1

H₀: La motivación laboral no influye en el compromiso afectivo docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

H_a: La motivación laboral influye en el compromiso afectivo docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Ate Vitarte; 2017.

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 22.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo docente

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	83,019			
Final	58,969	24,050	6	,001

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=24,050$; $p<0,05$). Ello significa que la motivación laboral influye en el compromiso afectivo docente.

Tabla 23

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso afectivo docente

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	280,109	26	,000
Desvianza	41,077	26	,030

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 41,077$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la motivación laboral influye en el compromiso afectivo docente, es válido y aceptable.

Tabla 24

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia de la motivación laboral en el compromiso afectivo docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,284
Nagelkerke	,344
McFadden	,191

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,344), indica que el modelo propuesto explica el 34.4% de la variable dependiente compromiso afectivo docente.

Tabla 25.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso afectivo docente

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Comp_Afec 1]	-1,413	,978	2,085	1	,149	-3,330	,505
	[Comp_Afec 2]	1,533	,977	2,463	1	,117	-,382	3,448
Ubicación	[Nec_logro=1]	-3,809	,938	16,490	1	,000	-5,648	-1,971
	[Nec_logro=2]	-1,615	,804	4,039	1	,044	-3,191	-,040
	[Nec_logro=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Nec_poder=1]	,501	1,145	,192	1	,661	-1,742	2,745
	[Nec_poder=2]	1,140	1,026	1,236	1	,266	-,870	3,151
	[Nec_poder=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Nec_afil=1]	-,201	1,133	,031	1	,859	-2,421	2,020
	[Nec_afil=2]	-,183	,958	,036	1	,849	-2,061	1,695
	[Nec_afil=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 25 indica que la necesidad de logro (Wald=16,490) tiene $p=0,000 < 0,05$) predice mejor el compromiso afectivo docente.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 34.4% de la variable dependiente compromiso afectivo docente. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La motivación laboral influye en el compromiso afectivo de las docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Comprobación de hipótesis específica 2

H₀: La motivación laboral no influye en el compromiso de continuidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

H_a: La motivación laboral influye en el compromiso de continuidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 26.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso de continuidad docente

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	85,050			
Final	57,219	27,831	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=27,831$; $p<0,05$). Ello significa que la motivación laboral influye en el compromiso de continuidad.

Tabla 27

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso de continuidad docente

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	42,873	26	,020
Desviación	40,630	26	,034

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 = 42,873$) y Desviación ($x^2 = 40,630$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la motivación laboral influyen en el compromiso de continuidad docente, es válido y aceptable.

Tabla 28

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso de continuidad docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,321
Nagelkerke	,396
McFadden	,233

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,396), indica que el modelo propuesto explica el 39,6% de la variable dependiente del compromiso de continuidad docente.

Tabla 29.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia del compromiso de continuidad docente.

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Comp_continu=1]	-2,108	1,086	3,765	1	,052	-4,237	,021
	[Comp_continu=2]	2,354	1,127	4,360	1	,037	,144	4,563
Ubicación	[Nec_logro=1]	-4,068	1,083	14,123	1	,000	-6,190	-1,946
	[Nec_logro=2]	-1,420	,929	2,337	1	,126	-3,240	,400
	[Nec_logro=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Nec_poder=1]	2,657	1,273	4,355	1	,037	,162	5,152
	[Nec_poder=2]	2,081	1,106	3,541	1	,060	-,087	4,249
	[Nec_poder=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Nec_afil=1]	-2,330	1,152	4,089	1	,043	-4,589	-,072
	[Nec_afil=2]	-,910	,886	1,053	1	,305	-2,647	,828
	[Nec_afil=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 29 indica que el estilo de gestión indiferente (Wald=14,123; $p=0,000 < 0,05$) predice mejor el compromiso de continuidad.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p < 0,05$); se ajusta a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 39.6% de la variable dependiente compromiso de continuidad. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La motivación laboral influye en el compromiso de continuidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Comprobación de hipótesis específica 3

H₀: La motivación laboral no influye en el compromiso de normatividad docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

H_a: La motivación laboral influye en el compromiso de normatividad docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significancia de $p < 0,05$.

Resultado:

Tabla 30.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso de normatividad docente

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	88,817			
Final	56,463	32,354	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=32.354$; $p<0,05$). Ello significa que la motivación laboral influye en el compromiso de normatividad docente.

Tabla 31

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso de normatividad docente

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	47,975	26	,005
Desviación	40,291	26	,037

Función de enlace: Logit.

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que los valores Pearson ($x^2 = 47,975$) y Desviación ($x^2 = 40,291$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la motivación laboral influye en el compromiso de normatividad docente, es válido y aceptable.

Tabla 32

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso de normatividad docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,362
Nagelkerke	,434
McFadden	,251

Función de enlace: Logit.

El valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,434), indica que el modelo propuesto explica el 43.4% de la variable dependiente del compromiso de normatividad docente.

Tabla 33.

Estimación de los parámetros del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso de normatividad docente

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Comp_norm = 1]	-3,653	1,149	10,103	1	,001	-5,906	-1,400
	[Comp_norm = 2]	,526	,957	,302	1	,582	-1,350	2,402
Ubicación	[Nec_logro=1]	-5,190	1,144	20,595	1	,000	-7,431	-2,948
	[Nec_logro=2]	-3,060	,993	9,504	1	,002	-5,006	-1,115
	[Nec_logro=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Nec_poder=1]	2,859	1,269	5,071	1	,024	,370	5,347
	[Nec_poder=2]	1,862	1,072	3,018	1	,082	-,239	3,963
	[Nec_poder=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.
	[Nec_afil=1]	-2,820	1,161	5,900	1	,015	-5,095	-,544
	[Nec_afil=2]	-1,394	,892	2,443	1	,118	-3,143	,354
	[Nec_afil=3]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Función de enlace: Logit.

a. Este parámetro está establecido en cero porque es redundante.

En la tabla 33 indica que la necesidad de logro (Wald= 20,595) tiene $p=0,000<0,05$ y predice mejor el compromiso de normatividad docente.

En resumen, se ha obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo ($p<0,05$); se ajusta a los datos (Desviación con $p<0,05$); y explica el 43.4% de la variable dependiente compromiso de normatividad. Por lo tanto, se decide rechazar la hipótesis nula es decir: La motivación laboral influye en el compromiso de normatividad docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

IV. DISCUSIÓN

El presente estudio de investigación denominada Motivación laboral en el compromiso organizacional en las docentes de las instituciones educativas, en la actualidad genera un gran aporte al desarrollo de las organizaciones educativas el propósito fundamental es contribuir al mejoramiento de la motivación laboral de los docentes dentro del desarrollo de una excelencia en el compromiso organizacional de la institución e incrementar la calidad en la educación. Muchos psicólogos e investigadores basados en las diversas teorías encaminan estas investigaciones para comprender las necesidades, las emociones y los intereses de los docentes de las diferentes instituciones, para posteriormente contribuir e influenciar de una u otra manera una labor eficiente y comprometida que se desarrolla dentro de una organización.

En cuanto a la hipótesis general: El modelo de análisis de regresión logística ordinal es estadísticamente significativa, $X^2 = 62.131$; $p < 0,05$ ya que el modelo explica el 68.8% (R^2 de Nagelkerke) de la influencia de la variable independiente en la dependiente, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: La motivación laboral influye en el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones; estos resultados se pueden evidenciar con la tesis de Sum (2015) al desarrollar la investigación de Motivación laboral y desempeño profesional en Guatemala, estudio que realizó con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango Guatemala, cuyos resultados señalan que el 41% de los trabajadores están de acuerdo con la labor que realiza y el 59% totalmente de acuerdo a su desempeño y labor que realizan. Lo que quiere decir que el personal administrativo de la organización, realiza sus actividades laborales como deben de ser dentro del área que corresponden, afirmando que siente que tiene el puesto apropiado para realizar su desempeño. Asimismo; también se encuentra coincidencia con los resultados de Obreque (2015) en su investigación sobre "Clima organizacional y compromiso organizacional en un hospital público de baja complejidad" en Chile, señaló que esta investigación demuestra que el 74.51% tienen una respuesta positiva al compromiso organizacional, el 4.9% tiene una postura negativa y 20.59% no tiene una opinión clara al respecto por lo tanto podemos afirmar que influye el clima organizacional dentro del compromiso que tiene el trabajador con su organización.

También se consideró a Muñoz(2014), porque se encontró coincidencia en su tesis de investigación Comunicación y compromiso organizacional en UNAM-México, los resultados señalan que la comunicación tiene una influencia positiva en el compromiso organizacional de la empresa y a través del área de administración de personal son los responsables de esta actividad al valorar la envergadura que representa este tema y a partir de ello promover acciones para evitar fracasos dentro de la organización.

En cuanto a la primera hipótesis específica: El modelo de análisis de regresión logística ordinal es estadísticamente significativa, $X^2 = 24,050$; $p < 0,05$ y el modelo explica el 34,4% (R^2 de Nagelkerke) se debe a la motivación laboral en el compromiso afectivo, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: La motivación laboral influye en el compromiso afectivo en los docentes de las instituciones educativas en estudio. Este resultado estadístico también coincide con la investigación sustentado por Duardo (2013), en la investigación El crédito como una alternativa de compromiso organizacional en una institución de educación pública de México, demostró que existe influencia relevante del crédito en las organizaciones, los trabajadores en general requieren tener cubiertas sus necesidades personales y familiares desde la más simple a lo más complejo, el crédito otorgado por la misma organización cobra gran importancia ya que esta acción permite desarrollar en el trabajador satisfacciones, un mayor desempeño en sus actividades, un sentido de pertenencia y reconocimiento a la organización, por lo tanto el crédito influye en el desarrollo del compromiso organizacional. También existe similitud con los resultados obtenidos en la investigación que realizó Cámara (2012) denominada Conflicto, cultura y compromiso organizacional un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región autónoma de Madeira” España, los resultados finales señalan la existencia de diversos niveles de conflictos que existen en la institución, estos varían de acuerdo al género, a la edad, al estatus profesional de los trabajadores y a las condiciones de los centros educativos, los factores culturales también toman gran importancia dentro de la organización, los resultados indican cómo influye el conflicto y la cultura dentro del compromiso de una organización. Del mismo modo existe simultaneidad con la investigación de Quispe (2012) que

guardó relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete, los resultados en cuanto a la motivación laboral muestran deficiencia en un 21%, el 55% muestra un nivel regular y el 24% se muestra bien, en cuanto al desempeño docente un 18% muestra deficiencia, el 78% regular y 4% se muestra bueno, por lo tanto podemos compartir estos resultados ya que esta investigación demuestra la influencia de la motivación laboral en el desempeño docente.

En cuanto a la segunda hipótesis específica; El modelo de análisis de regresión logística ordinal es estadísticamente significativa, $X^2 = 27,831$; $p < 0,05$ y el modelo explica el 39.6% (R^2 de Nagelkerke) se debe a la motivación laboral en el compromiso de continuidad, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir, La motivación laboral influye en el compromiso de continuidad en las docentes de las instituciones. Este resultado se relaciona con la investigación de Ramírez (2017) en el estudio de los Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión, UGEL 05 San Juan de Lurigancho, los resultados finales del procesamiento de la información empírica obtenida de 81 docentes se demostró estadísticamente que la influencia de los factores motivacionales en los docentes es en 67.90% muestra un nivel regular, el 32.10% un nivel bueno, en cuanto al compromiso organizacional se encontró que solo el 1.23% no muestra compromiso con la institución, el 67.90% demuestra un nivel moderado y el 32.10% muestra un buen nivel de compromiso con la institución.

En cuanto a la tercera hipótesis específica: El modelo de análisis de regresión logística ordinal es estadísticamente significativa, $X^2 = 32.354$; $p < 0,05$ y el modelo explica el 43.4% (R^2 de Nagelkerke) se debe a la motivación laboral en el compromiso normativo, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: La motivación laboral influye en el compromiso normativo en los docentes de las instituciones. Este resultado también tienen acierto con Aguirre (2016) en su tesis Cultura organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, al finalizar determino el grado de influencia entre sus variables de estudio señalando que $Rho = 0.921^{**}$, esto indico

que efectivamente existe una influencia significativa de la motivación laboral en los compromisos organizacionales de los trabajadores. Asimismo; existe concordancia con los estudios realizado por Blanes (2016) en su investigación compromiso organizacional y su influencia en el desempeño docente en el Programa Integral para el bienestar familiar, proceso que guarda relación con los resultados al afirma que existe influencia significativa del compromiso organizacional y el desempeño docente, los resultados estadísticos fueron aplicados a 137 docentes, demostrando que el 32.4% tiene un nivel alto y el 67.6% un nivel bajo de influencia. Del mismo modo podemos relacionar a Shardín (2015) en la investigación Motivación laboral y trabajo cooperativo en el desempeño docente en los IEST públicos de Comas y Los Olivos, los resultados señalan que el desempeño docente es explicado por la motivación laboral y el trabajo colaborativo en un 97,4% a nivel macro, en forma específica tenemos el desempeño docente es explicado por la motivación laboral en un 89,1%, mientras que el desempeño docente es explicado por el trabajo cooperativo en un 96,8%, de esta manera determina la influencia de la motivación laboral y el trabajo cooperativo en el desempeño de los docentes del IEST.

V. CONCLUSIONES

Primera: La motivación laboral influye en el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06-Vitarte 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo de regresión logístico ordinal es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$) y explica el 68.8% de la variable dependiente del compromiso organizacional docente.

Segunda: La motivación laboral influye en el compromiso afectivo en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06-Vitarte, debido a la razón de verosimilitud, que el modelo de regresión logístico ordinal determina es significativo ($p > 0.05$); además se ajusta a los datos y explica el 34.4% de la variable dependiente nominado compromiso afectivo docente.

Tercera: La motivación laboral influye en el compromiso de continuidad en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06-Vitarte; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo de regresión logística ordinal demuestra que es significativo ($p < 0,05$); se ajusta a los datos y (Desviación con $p > 0.05$) y explica el 39.6% de la variable dependiente determinado como compromiso de continuidad.

Cuarta: La motivación laboral influye en el compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06-Vitarte 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo de regresión logístico ordinal presenta es significativo ($p < 0,05$); se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0.05$) y demuestra la influencia en 43.4% de la variable dependiente compromiso normativo docente.

1.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Recomendamos a las directoras de las institución educativa del nivel inicial promover talleres a corto y mediano plazo para incrementar y sensibilizar a las docentes en temas de **motivación laboral** con la finalidad de establecer un extraordinario compromiso organizacional dentro de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Segunda: Los resultados probabilísticos señalan que el 34.4% de las docentes mantienen un compromiso afectivo con la institución educativa, por ello se recomienda a las directoras de la instituciones educativas del nivel inicial establecer alianzas estratégicas con entidades públicas y privadas que conlleve el fortalecimiento de la motivación laboral a través de actividades motivacionales y considerar el reconocimiento a la labor docente, de esta manera fortalecer el compromiso afectivo con la institución educativa como organización.

Tercera: Teniendo en cuenta el nivel de motivación laboral que tienen las docentes y observar cómo influye en el compromiso de continuidad dentro de la institución educativa, se recomienda a las directoras desarrollar pasantías e intercambios de experiencias exitosas dentro y fuera de la institución con la finalidad de revalorar la laboral docente y lograr el compromiso de continuidad permanente en las instituciones del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.

Cuarta: Se recomienda a las directoras de la institución educativa del nivel inicial elaborar y ejecutar planes de trabajos a corto plazo para fomentar el desarrollo de círculos de inter aprendizaje entre docentes, esta actividad ayudará a enriquecer la motivación laboral dentro del compromiso normativo en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 de la UGEL N° 06 Vitarte.

1.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Aguirre, P. (2016). *Cultura organizaional y la motivación laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04- 2016-Comas-Lima Perú*. (Tesis en maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8795/Aguirre_MPR.pdf
- Bayona, C., y Goñi, S. (2007). *Compromiso Organizacional*. México. Recuperado de http://www.ucm.es/BUCM/compuDoc/s/10005/10196838_1.htm
- Cámara, S. (2012). *Conflicto, cultura y compromiso organizacional un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región autónoma de Madeira*. (Tesis en doctorado, Universidad de Cádiz – España). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51525>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° ed.). México: Internacional Thomson Editores.
- Alderfer, C. (1972). *La teoría de Jerarquía remodelada de la ERC de Alderfer*. (1° ed.). Estados Unidos: Free Press.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). *El modelo original de flow: El estado del flujo*. New York: Harper & Row.
- Domínguez, L., Ramírez, A., y García, A. (2013). *El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional*. México: Revista Nacional de Administración.
- Duado, G. (2013). *El crédito como alternativa de compromiso organizacional en una institución de educación pública*. (Tesis en maestría, Universidad Autónoma de Querétaro - México). Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/1268>
- Gallardo, Y., y Moreno, A. (1999). *Recolección de la información*. (3° ed.). Bogotá: Instituto Colombiano para el fomento de la educación.

1. García, M. (2012). *Pensamiento y gestión: Una propuesta para la determinación de la competitividad en la pyme latinoamericana*. Colombia: Universidad del Norte.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1966). *Teoría de la motivación para el trabajo*. México: Investigación administrativa.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F: Nueva Editorial Interamericana.
- Blanes, C. (2016). *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral según el personal del programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar-Lima, 2016. (Tesis en maestría, Universidad César Vallejo)*. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/16169/Blanes_CEF.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Graw Hill/ Interamericana Editores.
- Marín, M. (2003). *Relación entre el clima organizacional y compromiso organizacional en una empresa del sector petroquímico*. (Tesis en licenciatura, Universidad Católica Andrés Bello - Venezuela).
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Colombia: Ediciones Díaz Santos.
- McClelland, D. (1968). *La sociedad Ambiciosa*. Madrid: Ediciones Guadarrama.
- McClelland, D. (1976). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Venezuela: Fundase.

1. Meyer, J., y Natalie, A. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment: Human Resource Management Review*.

MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Perú: Resolución Ministerial. Recuperado de No. 0518-2012-ED

MINEDU (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Perú: Resolución Ministerial. Recuperado de No. 0547-2012-ED

Mottaz, C. (1988). *Determinants of Organizational Commitment. Human Relations*.

Muñoz. (2014). *Comunicación y compromiso organizacional*. (Tesis en doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México).

Salkind, N. (1998). *Métodos de la investigación*. México: Prentice Hall.

Obreque, A. (2015). *Clima organizacional y compromiso organizacional en un hospital público de baja complejidad*. (Tesis en maestría, Universidad de Chile). Recuperado de bibliodigital.saludpublica.uchile.cl:8080/.../Tesis_+Andrea+Obreque+Huenchuan.pdf

Prado, M. (2002). *El poder de la motivación*. Perú: Ediciones Eideba.

Quispe, M. (2012). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete*. (Tesis en doctorado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de <http://repositorio.une.edu>.

Ramírez, T. (2017). *Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión Ugel 05 San Juan de Lurigancho–Lima*. (Tesis en maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: [ttp://repositorio.ucv.edu.pe](http://repositorio.ucv.edu.pe)

- Rivera, Oscar (2010). *Compromiso Organizacional de los Docentes de una institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. (Tesis en maestría, Universidad Católica del Perú).
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. (5° ed.). España: Kindle.
- Shardin, L. (2015). *Motivación laboral y trabajo cooperativo en el desempeño docente en los IEST públicos de Comas y los Olivos – 2015, Lima Perú*. (Tesis en maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4574>
- Skinner, B. (1938). *The behavior of organisms: La conducta de los organismos*. New York: Appleton. Recuperado de www.ctascon.com/Skinner.pdf
- Sum, M. (2015). *Motivación laboral y desempeño profesional en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango-Guatemala*. (Tesis en doctorado, Universidad de Guatemala). Recuperado de recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem
- Tamayo, M. *Diccionario de la Investigación Científica*. México: Limusa.
- Valderrama, S., y León, L. (2009). *Técnicas e instrumentos para la obtención de datos en la investigación científica*. (1° ed). Lima: San Marcos.
- Vara-Horna, A. (2008). *Una guía efectiva para obtener el grado de maestro y no desistir en el intento*. (Tesis en maestría, Universidad San Martín de Po
- Vroom, Z. (1988). *Motivación y alta dirección*. México: Trillas.

1.

ANEXOS

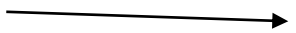
Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte, 2017.
 Autor: Bernable Naupa, Beatriz Yoli.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES																												
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte, 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso afectivo docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso de continuidad docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso normativo de las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017?</p>	<p>Objetivos General</p> <p>Determinar la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso afectivo docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso de continuidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la influencia que existe de motivación laboral en el compromiso normativo docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe influencia significativa de motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017</p> <p>Hipótesis Específicos</p> <p>Hipótesis 1</p> <p>Existe influencia significativa de motivación laboral en el compromiso afectivo docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte; 2017</p> <p>Hipótesis 2</p> <p>Existe influencia significativa de motivación laboral en el compromiso de continuidad docente en las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017</p> <p>Hipótesis 3</p> <p>Existe influencia significativa de la motivación laboral en el compromiso normativo docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Vitarte; 2017</p>	<p>Tabla 4</p> <p><i>Operacionalización de la variable motivación laboral</i></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítems</th> <th>Escala y valores</th> <th>Niveles y Rangos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">Necesidad logro</td> <td>Toma de decisiones</td> <td rowspan="2">1, 2, 3, 4, 5</td> <td>(1) Muy en desacuerdo</td> <td rowspan="2">(1) Alto (55-75)</td> </tr> <tr> <td>Logros de objetivos</td> <td>(2) En desacuerdo</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">Necesidad poder</td> <td>participacion</td> <td rowspan="2">6, 7, 8, 9, 10</td> <td>(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo</td> <td rowspan="2">(2) Medio (35-54)</td> </tr> <tr> <td>Influencia en los demas</td> <td>(4) De acuerdo</td> </tr> <tr> <td>Necesidad afiliacion</td> <td>Socializacion Trabajo en equipo</td> <td>11, 12, 13, 14, 15</td> <td>(5) Muy de acuerdo</td> <td>(3) Bajo (15-34)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Nota: Autor (Mc Clellan, 1961)</p>					Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos	Necesidad logro	Toma de decisiones	1, 2, 3, 4, 5	(1) Muy en desacuerdo	(1) Alto (55-75)	Logros de objetivos	(2) En desacuerdo	Necesidad poder	participacion	6, 7, 8, 9, 10	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(2) Medio (35-54)	Influencia en los demas	(4) De acuerdo	Necesidad afiliacion	Socializacion Trabajo en equipo	11, 12, 13, 14, 15	(5) Muy de acuerdo	(3) Bajo (15-34)
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y Rangos																											
Necesidad logro	Toma de decisiones	1, 2, 3, 4, 5	(1) Muy en desacuerdo	(1) Alto (55-75)																											
	Logros de objetivos		(2) En desacuerdo																												
Necesidad poder	participacion	6, 7, 8, 9, 10	(3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo	(2) Medio (35-54)																											
	Influencia en los demas		(4) De acuerdo																												
Necesidad afiliacion	Socializacion Trabajo en equipo	11, 12, 13, 14, 15	(5) Muy de acuerdo	(3) Bajo (15-34)																											

Tabla 5 <i>Operacionalización de variable compromiso organizacional</i>				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Compromiso afectivo	Familia	1, 2, 3, 4,	(1) Definitivamente en desacuerdo	(1) Adecuado (91-126)
	Amor	5, 6, 7		
	Pertenencia			
	Lealtad			
Compromiso De continuidad	Solidaridad		(2) Muy en desacuerdo	(2) Regular (56-90)
	Satisfacción		(3) En desacuerdo	
	Indiferencia		(4) De acuerdo	(3) Inadecuado (21-55)
	Conveniencia	8, 9, 10, 11,		
	Consecuencia	12, 13, 14		
	Costo economico			
Compromiso normativo	Necesidad economica		(5) Muy de acuerdo	
	Beneficio		(6) Definitivamente de acuerdo	
	Obligacion moral	15, 16, 17, 18,		
	Correcto	19, 20, 21		
	Lealtad			
	Senimiento de culpa			
Deber				
Reciprocidad				

Autor : Mayer y Allen (1991) Compromiso organizacional.

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR										
<p>Tipo de investigación</p> <p>Siguiendo los fundamentos de Sanchez y reyes (2015 p.44) la investigacion se tipificó como aplicada esto "se caracteriza por su interes en la aplicación de los conocimientos teoricos a determinada situacion concreta y las consecuencias practicas que de ellas se derivan"</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>El nivel de estudio de la investigación es de tipo no experimental con diseño transaccional o transversal, correlacional - causal porque permite describir la influencia de dos variables, según Hernanadez, Fernandez y Baptista (2014 p.149) mencionaron que "observar fenomenos tal como se dan en un contexto natural, su proposito es describir las variables para posteriormente analizarlo", esta investigacion permitio examinar la influencia de la motivacion laboral en el compromiso organizacional. siendo su diagrama lo siguiente.</p> <p>Dónde:</p> <p>Influye en o causa</p> <p>X  Y</p> <p>X, Variable : Motivacion laboral Y, Variable: Compromiso organizacional</p>	<p>Población</p> <p>2.3.1. Población</p> <p>Tomando como referencia la teoria de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.238), determinan a la población como el conjunto de todos los casos, personas o cosas que tienen una serie de características comunes y que se constituirán en motivo de investigación.</p> <p>Para Tamayo (2005) la población de una investigación está compuesta por todos los elementos, personas, objetos que participan del fenómeno que fue definido y delimitado en el análisis del problema de investigación. En la investigación la población es finita, porque se tiene especificado la totalidad que la representa.</p> <p>La poblacion está establecida por 72 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Ate Vitarte; 2017</p> <p>Tabla 6. Población de docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 - UGEL N° 06 Ate Vitarte; 2017</p> <table border="1" data-bbox="680 776 1270 889"> <thead> <tr> <th rowspan="2">GRUPO</th> <th colspan="2">SEXO</th> <th rowspan="2">TOTAL</th> </tr> <tr> <th>H</th> <th>M</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Docentes</td> <td>--</td> <td>72</td> <td>72</td> </tr> </tbody> </table>	GRUPO	SEXO		TOTAL	H	M	Docentes	--	72	72	<p>2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos</p> <p>2.4.1 Técnicas de recolección de datos</p> <p>Para recoger la información se utilizará la técnica de la encuesta, para ello se aplicó un cuestionario para medir la variable motivación laboral de la misma forma para la variable compromiso organizacional.</p> <p>Para Tamayo (2008), la encuesta es aquella que "accede brindar una respuestas a los problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras el recojo sistemática de información según un diseño previamente constituido y que afirme la rigurosidad de la indagacion alcanzada" (p.56).</p> <p>2.4.2 Instrumentos de recolección de datos</p> <p>En cuanto al uso de instrumento para recoger los datos de la variable motivación laboral se utilizó el cuestionario y para la variable compromiso organizacional de igual manera.</p>	<p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Para el análisis de los datos se utilizará el software estadístico conocido como el SPSS, con lo que se realizara el análisis el procesamiento de la información tanto descriptivos e inferenciales para luego presentar utilizando tablas y figuras. Para la prueba de hipótesis se aplicará el modelo de regresión logística ordinal ($p < 0,05$) para medir la influencia entre dos variables leatorias continuas.</p>
GRUPO	SEXO		TOTAL										
	H	M											
Docentes	--	72	72										



Anexo 2: Instrumentos de evaluación

CUESTIONARIO PARA APLICAR A DOCENTES SOBRE COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED N° 12 - UGEL 06 ATE-VITARTE.

- El propósito de este instrumento es conocer sus opiniones sobre el compromiso organizacional de las docentes.
- Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud **LO QUE PIENSAS**.

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

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

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

Autor : Mayer y Allen (1991) Compromiso organizacional.



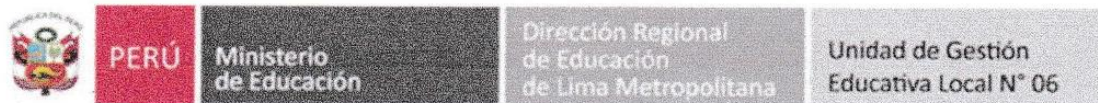
CUESTIONARIO PARA APLICAR A DOCENTES SOBRE MOTIVACION LABORAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL NIVEL INICIAL DE LA RED N° 12 -UGEL 06 ATE-VITARTE.

- El propósito de este instrumento es conocer sus opiniones sobre la motivación laboral.
- Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud **LO QUE PIENSAS**.

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

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

Autor : David McClellan, (1961)

Anexo 3: Carta de autorización.

Vitarte, diciembre del año 2017.

Señora:

Beatriz Yoli Bernable Naupa
Bachiller en educación.

Presente.-

Asunto: Autorización para la aplicación de cuestionario a docentes de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 ATE-Vitarte.

Reciba usted un cordial saludo de parte de la Red educativa N° 12 - UGEL N° 06 ATE Vitarte y a la vez se le comunica que en referencia a la solicitud presentada se le AUTORIZA la aplicación del cuestionario sobre Motivación Laboral en el Compromiso Organizacional docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06-ATE Vitarte, 2017, de la misma forma solicitarle que al culminar dicha investigación reporte los resultados y recomendaciones a la Red para aplicar las recomendaciones en aras de contribuir a la mejora de la calidad educativa, de las docentes y las instituciones educativas de nuestra red.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresar a usted los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.




M. MARGARITA ORTEGA LOPEZ
DIRECTORA



PERÚ

Ministerio
de EducaciónDirección Regional
de Educación
de Lima MetropolitanaUnidad de Gestión
Educativa Local N° 06

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

CONSTANCIA

Mediante la presente se da constancia que en esta Red educativa se aplicó los instrumentos de medición de la investigación "Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativa del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 ATE Vitarte, 2017" en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12, ubicados en el AA.HH. de Huaycán, durante el periodo noviembre 2017 a diciembre 2017, realizado por la Br. Beatriz Yoli BERNABLE NAUPA.

Vitarte, 28 de diciembre 2017


M. MARGARITA ORTEGA LÓPEZ
DIRECTORA

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

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

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

DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓	
16	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓	
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓	
18	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓	
19	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓	
20	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. JESSICA PALACIOS GARAY DNI: 00370757

Especialidad del validador: METODOLOGIA

- 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

..... 09 de 12 del 2017


 Dra. Jessica Palacios Garay
 C.P.P. 0300370757
 Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA MOTIVACION LABORAL

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

14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓	
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. JESSICA PALACIOS GARAY DNI: 00370752

Especialidad del validador: METODOLOGA

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

..... 09 de 12 del 2017

Jessica
 Dra. Jessica Paola Palacios Garay
 C.R.E.D. 0300370757

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: LA MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
DIMENSIÓN 1: Necesidad de logro.		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓		✓		
3	Me gusta que me asignen en tareas complejas	✓		✓		✓		
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓		✓		
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Necesidad de poder.		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Me gusta trabajar en competencia y ganar	✓		✓		✓		
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión	✓		✓		✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓		✓		✓		
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo	✓		✓		✓		
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Necesidad de afiliación		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que	✓		✓		✓		

	no forman parte del trabajo						
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran siendo parte del personal de seguridad ciudadana serenazgo	✓		✓		✓	
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓		✓	
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓	
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. Urbano Esteban RIMARI MONTALVO
DNI: 16121063

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

09 de DICIEMBRE del 2017

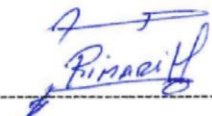
20...

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

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

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

14	En este momento, dejar esta organización supondría un gran costo para mí.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo		Sí	No	Sí	No	Sí	No
15	Creo que no podría dejar esta organización porque siento que tengo obligación con la gente de aquí.	✓		✓		✓	
16	Aunque quisiera, sería muy difícil para mí dejar este trabajo ahora mismo.	✓		✓		✓	
17	Si ahora decidiera dejar esta organización, muchas cosas en mi vida personal se verían interrumpidas.	✓		✓		✓	
18	Creo que debo mucho a esta organización.	✓		✓		✓	
19	Me sentiría culpable si ahora dejara esta organización.	✓		✓		✓	
20	Esta organización se merece mi lealtad.	✓		✓		✓	
21	Podría dejar este trabajo aunque no tenga otro a la vista.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. Urbano Esteban RIMARI MONTALVO DNI: 16121063

Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

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

09 de DICIEMBRE del 2017



Firma del Experto Informante.

ANEXO N° 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN

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

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

	no forman parte del trabajo						
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran siendo parte del personal de seguridad ciudadana serenazgo	✓		✓		✓	
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓		✓	
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones	✓		✓		✓	
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay

suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: CUELLAR YACTAYO OLGA GLADYS
DNI: 09222951

Especialidad del validador: PSICOLOGÍA EDUCATIVA

09 de 12 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



Firma del Experto Informante.

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
6	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	6	6	6	4	4	4	4	4	3	3
2	2	6	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	5	6	6
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
6	6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	6	6	6	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	6	6	6	4	4	4	4	4	3	3
2	2	6	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3	5	6	6
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4
6	6	5	2	2	4	5	1	5	5	5	5	5	5	4	6	6	6	6	6	6
3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5
1	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	4	3	1
2	2	6	1	1	1	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	6	6	4	5	3
3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	3	6	3	5	1	4	4	4	3	4	2
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	6	3
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	6	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2
4	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	6	3
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	6	3	3	3	3	6	3	3	3	2	3
3	3	3	6	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	6	3	4	6	3
3	3	2	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1
3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2
4	4	6	4	6	4	2	4	4	2	4	6	2	2	6	6	6	5	6	6	5
3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	6	6	4	5	3
5	5	5	4	4	6	6	3	3	5	5	5	5	4	4	4	6	6	6	4	4

Base de datos de Motivación Laboral

N°	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	SUM
1	3	3	2	3	3	14	4	5	5	3	3	20	5	5	2	5	4	21	55
2	3	2	1	3	1	10	3	3	5	1	1	13	3	5	5	3	22	38	61
3	2	1	2	1	2	8	5	2	3	3	3	16	3	2	4	3	3	15	39
4	4	5	5	4	5	23	2	2	2	2	1	9	5	5	4	3	2	19	51
5	4	2	4	3	2	15	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	3	9	32
6	1	2	2	1	3	9	3	4	3	3	3	16	2	1	2	5	2	12	37
7	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	1	10	2	3	2	1	2	10	35
8	3	3	3	3	2	14	2	5	2	3	4	16	3	2	2	2	1	10	40
9	4	5	5	2	4	20	2	5	2	2	2	13	4	5	1	3	4	17	50
10	2	2	2	3	3	12	2	2	2	1	2	9	2	2	2	1	1	8	29
11	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	1	8	1	1	1	2	1	6	19
12	3	3	3	3	3	15	2	3	5	2	2	14	2	4	2	2	2	12	41
13	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	3	3	3	3	3	15	35
14	5	3	3	1	3	15	2	3	3	3	2	13	1	3	4	1	5	14	42
15	1	1	1	1	1	5	2	2	1	2	1	8	1	1	1	2	1	6	19
16	2	2	2	1	2	9	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	2	7	22
17	2	2	3	3	5	15	2	2	3	2	3	12	3	3	3	5	3	17	44
18	4	5	5	3	2	19	2	3	1	3	1	10	2	2	1	2	1	8	37
19	4	5	5	2	4	20	2	5	2	2	2	13	4	5	1	3	4	17	50
20	3	3	3	2	2	13	2	3	2	2	2	11	4	2	1	4	1	12	36
21	1	2	2	2	2	9	2	2	1	2	2	9	2	2	2	2	2	10	28
22	2	1	4	1	2	10	2	4	2	1	4	13	1	4	1	4	3	13	36
23	3	2	1	2	5	13	2	5	5	5	4	21	4	3	3	5	1	16	50
24	4	1	1	5	1	12	2	1	4	1	4	12	1	5	1	4	1	12	36

25	4	2	4	3	2	15	2	1	2	2	1	8	1	1	2	2	3	9	32
26	3	5	4	4	4	20	2	3	3	1	2	11	3	2	4	1	1	11	42
27	3	3	5	2	1	14	2	2	1	1	1	7	1	2	3	1	1	8	29
28	1	3	1	1	1	7	2	2	1	2	1	8	1	2	1	2	1	7	22
29	1	4	1	1	1	8	2	2	1	2	1	8	1	1	1	2	1	6	22
30	1	2	2	1	3	9	3	4	3	3	3	16	2	1	2	5	2	12	37
31	3	1	1	1	1	7	2	2	3	3	3	13	3	3	3	5	3	17	37
32	4	2	4	3	4	17	2	1	2	2	2	9	1	1	2	2	3	9	35
33	2	2	2	5	1	12	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	1	6	24
34	1	3	4	3	1	12	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	23
35	5	2	2	3	1	13	2	2	4	3	4	15	4	4	4	4	3	19	47
36	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	16
37	1	1	2	2	1	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	18
38	3	1	1	1	1	7	2	2	1	2	5	12	5	4	1	2	1	13	32
39	3	1	1	1	1	7	2	2	1	2	1	8	1	1	1	2	1	6	21
40	1	3	1	1	1	7	2	2	3	4	1	12	4	4	5	2	5	20	39
41	5	5	4	4	4	22	2	4	4	4	4	18	2	2	5	2	2	13	53
42	4	3	2	4	3	16	2	4	4	2	3	15	4	2	3	4	4	17	48
43	2	3	2	2	4	13	2	4	1	3	1	11	1	1	3	2	3	10	34
44	1	1	1	1	1	5	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	34
45	1	2	2	3	4	12	2	1	1	3	1	8	4	1	4	3	1	13	33
46	2	4	5	5	2	18	2	1	5	1	1	10	2	4	2	4	2	14	42
47	2	2	3	2	1	10	2	1	1	2	2	8	1	2	3	1	1	8	26
48	1	2	3	2	2	10	2	4	2	3	2	13	2	2	2	5	1	12	35
49	2	2	2	2	2	10	2	3	2	5	5	17	3	5	4	4	2	18	45
50	4	5	4	4	3	20	2	3	2	4	2	13	2	3	4	4	3	16	49
51	2	4	2	2	2	12	2	1	1	1	2	7	5	1	1	2	2	11	30

52	2	2	1	3	1	9	2	3	5	3	3	16	3	4	4	4	5	20	45
53	4	5	4	3	5	21	2	4	5	5	4	20	4	4	4	4	3	19	60
54	3	3	3	2	4	15	2	4	3	2	3	14	4	4	4	2	3	17	46
55	4	2	3	2	1	12	2	4	5	5	2	18	4	2	2	5	4	17	47
56	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	10	30
57	2	2	2	4	2	12	2	1	1	2	5	11	4	2	1	2	5	14	37
58	4	5	4	4	4	21	2	5	5	3	4	19	3	4	4	5	4	20	60
59	5	3	3	1	2	14	2	2	2	4	2	12	2	2	2	4	2	12	38
60	4	4	3	4	5	20	2	5	3	5	4	19	4	1	1	4	4	14	53
61	4	5	4	4	4	21	2	5	5	5	4	21	2	2	1	1	2	8	50
62	1	2	3	3	4	13	2	4	2	2	4	14	2	4	4	2	2	14	41
63	3	2	4	2	3	14	2	2	5	4	3	16	4	2	3	1	2	12	42
64	3	3	1	1	3	11	2	3	1	5	1	12	3	5	5	5	3	21	44
65	5	5	4	4	4	22	2	3	5	3	4	17	2	4	2	2	4	14	53
66	1	1	2	1	1	6	2	5	5	4	4	20	1	4	1	4	1	11	37
67	2	2	4	1	1	10	2	5	1	1	4	13	4	1	1	5	2	13	36
68	1	1	2	1	1	6	2	1	2	1	1	7	1	1	1	2	1	6	19
69	4	1	4	4	5	18	2	5	4	5	4	20	5	4	5	4	4	22	60
70	3	3	5	2	1	14	2	2	1	1	1	7	1	2	3	1	1	8	29
71	2	1	2	1	2	8	2	2	3	3	3	13	3	2	4	3	3	15	36
72	4	5	5	4	5	23	2	2	2	2	1	9	2	2	1	2	2	9	41

Base de datos de Compromiso organizacional

N°	P 1	P 2	P 3	P 4	P 5	P 6	P 7	D 1	P 8	P 9	P1 0		P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	D 2	P1 5	P1 6	P1 7	P1 8	P1 9	P2 0	P2 1	D 3	SU M
1	2	2	1	3	3	1	1	13	3	2	3		3	3	3	3	20	4	6	2	2	3	3	3	23	56
2	1	1	1	1	2	1	1	8	5	1	1		1	4	1	4	17	1	1	1	4	1	1	4	13	38
3	2	2	6	1	2	2	2	17	2	2	2		2	4	3	1	16	3	6	1	1	1	2	1	15	48
4	3	1	2	1	1	6	3	17	3	1	2		1	2	2	2	13	3	4	5	4	4	5	6	31	61
5	4	3	3	3	2	2	1	18	3	3	2		2	3	3	4	20	2	3	3	3	2	2	6	21	59
6	3	6	2	2	2	2	1	18	2	1	1		1	6	2	1	14	2	6	1	2	1	1	2	15	47
7	3	3	4	2	3	3	2	20	2	3	4		3	1	2	4	19	2	4	1	4	3	2	6	22	61
8	1	1	1	2	2	1	2	10	1	2	1		6	2	6	3	21	3	4	2	6	2	3	6	26	57
9	6	6	4	3	6	3	3	31	3	3	6		4	6	5	5	32	6	4	3	5	2	6	5	31	94
10	2	2	2	3	3	3	2	17	2	5	3		3	2	2	2	19	2	2	2	3	3	3	6	21	57
11	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1		2	1	1	2	10	1	3	2	1	1	1	1	10	29
12	2	2	2	3	3	3	3	18	3	3	2		2	3	3	3	19	3	5	2	2	2	2	3	19	56
13	5	6	1	1	2	2	4	21	2	2	6		2	3	3	3	21	3	2	6	2	2	2	3	20	62
14	3	4	6	6	1	1	6	27	2	6	1		1	6	4	2	22	4	5	2	6	1	3	3	24	73
15	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1		2	1	1	2	10	1	3	2	1	1	1	1	10	29
16	4	1	1	2	1	2	6	17	2	2	1		2	1	2	1	11	6	1	2	6	2	1	5	23	51
17	3	6	1	2	1	2	5	20	2	6	1		6	1	1	2	19	6	3	2	1	3	3	6	24	63
18	1	2	3	1	5	2	6	20	1	2	1		2	2	6	6	20	1	4	2	1	5	2	6	21	61
19	6	6	4	3	6	3	3	31	3	3	6		4	6	5	5	32	6	4	3	5	2	6	5	31	94
20	2	2	2	1	1	1	2	11	2	2	3		3	3	3	2	18	2	3	2	2	2	2	2	15	44
21	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1		2	2	2	1	12	2	1	2	1	2	2	1	11	37
22	3	6	5	4	3	1	3	25	1	3	1		6	4	4	1	20	1	1	2	1	1	3	1	10	55
23	1	1	5	1	3	2	6	19	3	6	5		1	1	5	1	22	5	1	2	6	1	5	6	26	67
24	2	2	2	2	1	1	1	11	1	1	1		1	4	6	5	19	5	5	4	4	4	4	4	30	60

25	4	3	3	3	2	2	6	23	3	3	2		2	3	3	4	20	2	3	2	3	2	2	6	20	63
26	4	5	3	5	3	6	5	31	4	4	5		4	2	5	6	30	5	4	2	5	4	6	6	32	93
27	3	6	1	2	1	2	5	20	2	4	1		5	1	4	4	21	1	3	2	3	1	4	1	15	56
28	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1		2	1	1	2	10	1	3	2	1	1	1	1	10	29
29	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1		2	1	1	2	10	1	3	2	1	1	1	1	10	29
30	3	6	2	2	2	2	1	18	2	1	1		1	6	2	1	14	2	6	2	2	1	1	2	16	48
31	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1		2	1	1	2	10	1	3	2	1	1	1	1	10	29
32	4	3	3	3	2	2	6	23	3	3	2		2	3	3	4	20	2	3	2	3	2	2	6	20	63
33	1	1	1	2	2	1	1	9	2	1	4		6	4	1	1	19	6	4	3	1	2	2	1	19	47
34	1	1	1	1	1	1	1	7	1	5	3		5	3	1	1	19	2	1	2	6	4	5	1	21	47
35	1	4	2	4	3	3	1	18	3	5	2		4	2	5	2	23	5	3	2	1	4	2	2	19	60
36	1	1	1	1	1	1	1	7	1	2	1		2	1	1	1	9	1	2	2	2	1	1	1	10	26
37	3	1	1	1	1	1	1	9	1	1	3		1	2	1	1	10	1	1	2	1	1	1	1	8	27
38	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1		2	1	1	2	10	1	3	2	1	1	1	1	10	29
39	1	4	1	2	1	2	1	12	2	1	1		2	1	1	2	10	1	3	2	1	1	1	1	10	32
40	1	1	1	2	1	2	1	9	2	1	1		2	1	1	2	10	1	3	2	1	1	1	1	10	29
41	2	2	1	1	2	2	2	12	3	3	2		2	2	2	2	16	2	2	2	3	1	3	1	14	42
42	5	4	4	3	4	4	4	28	4	4	4		4	4	4	4	28	5	4	2	4	3	3	4	25	81
43	2	2	2	1	4	1	5	17	2	1	2		4	1	4	1	15	4	3	4	5	6	3	3	28	60
44	1	2	1	1	1	1	1	8	1	6	4		4	1	2	1	19	1	1	2	1	6	2	1	14	41
45	1	1	2	2	4	4	4	18	1	1	4		4	1	4	1	16	4	2	2	3	1	2	2	16	50
46	2	2	2	6	5	1	6	24	4	6	1		4	5	1	4	25	1	6	2	1	5	3	5	23	72
47	2	4	2	2	2	2	3	17	2	2	1		4	2	1	3	15	1	3	2	4	1	4	1	16	48
48	4	2	1	1	2	2	2	14	3	2	2		3	1	1	4	16	1	1	2	4	2	2	2	14	44
49	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	1		2	5	2	2	16	5	1	2	1	5	1	3	18	46
50	6	1	6	2	6	5	5	31	2	3	5		6	5	6	5	32	5	4	6	2	6	5	6	34	97
51	5	2	2	1	1	2	2	15	2	2	2		2	5	6	1	20	1	2	2	2	5	2	2	16	51
52	4	2	4	4	4	3	4	25	3	3	3		4	4	3	3	23	4	3	2	4	2	3	2	20	68
53	2	5	2	4	6	2	5	26	4	5	2		2	3	5	3	24	2	1	2	5	5	6	4	25	75

54	5	4	4	3	4	4	4	28	4	3	4		5	3	4	4	27	3	3	2	4	3	5	4	24	79
55	4	2	3	4	4	5	3	25	3	3	4		4	4	3	2	23	2	4	2	6	5	4	5	28	76
56	2	2	2	1	2	2	2	13	4	2	2		1	1	2	2	14	3	2	2	2	2	3	2	16	43
57	5	3	2	1	6	1	1	19	6	6	2		2	2	5	2	25	4	1	2	5	2	4	2	20	64
58	2	2	4	4	4	2	4	22	2	4	4		2	4	2	2	20	4	2	2	2	4	4	4	22	64
59	2	2	2	6	5	5	2	24	5	5	2		4	2	5	5	28	2	2	2	4	2	5	2	19	71
60	2	2	2	1	1	3	2	13	2	3	2		2	3	2	2	16	3	2	2	2	2	1	3	15	44
61	3	4	3	4	5	3	5	27	5	5	4		4	3	5	4	30	3	3	2	3	5	4	1	21	78
62	2	1	4	4	4	4	5	24	4	4	4		4	4	5	4	29	1	1	2	3	1	4	3	15	68
63	5	3	3	4	3	4	5	27	5	4	3		5	4	5	3	29	1	5	2	4	5	4	5	26	82
64	2	2	2	2	6	5	4	23	4	6	2		2	4	4	5	27	2	3	2	4	3	6	2	22	72
65	5	4	6	6	1	1	1	24	2	2	2		5	2	6	5	24	4	6	2	6	1	2	2	23	71
66	2	5	4	5	6	5	6	33	1	3	3		3	6	1	1	18	6	2	2	1	2	2	1	16	67
67	4	5	1	1	2	3	2	18	5	4	2		2	6	2	4	25	2	6	2	3	2	3	2	20	63
68	1	2	2	6	1	1	2	15	1	1	1		1	1	1	1	7	1	1	2	2	1	1	1	9	31
69	1	1	1	6	1	1	5	16	3	2	2		6	2	2	4	21	5	2	2	2	6	2	4	23	60
70	3	6	1	2	1	2	5	20	2	4	1		5	1	4	4	21	1	3	2	3	1	4	1	15	56
71	2	2	6	1	2	2	2	17	2	2	2		2	4	3	1	16	3	6	2	1	1	2	1	16	49
72	3	5	2	5	6	1	5	27	3	1	2		1	2	2	2	13	1	4	2	2	3	2	2	16	56

Anexo: Artículo científico**Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte, 2017**

Br. Beatriz Yoli Bernable Naupa

Correo: yoli_8140hotmail.com

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Lima Este

Resumen

En esta oportunidad presentamos un extracto de la relevancia que tuvo la investigación, porque determino cuál es la influencia verdadera de la motivación laboral en el compromiso organizacional, es decir, como se afilia la influencia en las variables que son percibida por las docentes de las instituciones educativas, los resultados permiten tomar medidas que favorezcan al desarrollo de una vital motivación laboral docente y contribuya a la mejora del compromiso organizacional dentro de las instituciones de educación. La metodología estuvo enmarcada dentro del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue aplicada de nivel explicativo, con un método hipotético-deductivo el diseño utilizado fue no experimental, de corte transversal correlacional-causal. La población estaba constituida por 72 docentes. La técnica aplicada fue la encuesta y se empleó como instrumento dos cuestionarios debidamente validados y confiables. Para los resultados estadísticos se aplicó la regresión logística ordinal y demuestra que el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,688), obtenido en la prueba de contraste de la razón de verosimilitud, que el modelo logístico es significativo. ($p < 0,05$); y se ajusta bien a los datos (Desviación con $p > 0,05$); y explica el 68.8% de la variable dependiente compromiso organizacional. Finalmente se llegó a la conclusión de que un alto o bajo estado de motivación en el aspecto laboral de las docentes influye valiosamente dentro del compromiso organizacional en una institución educativa.

Palabras clave

Motivación laboral, compromiso organizacional

Abstract

In this opportunity we present an extract of the relevance that the research had, because I determine what is the true influence of the labor motivation in the organizational commitment, that is to say, how is affiliate the influence in the variables that are perceived by the teachers of the institutions educational, the results allow to take measures that favor the development of a vital teacher work motivation and contribute to the improvement of the organizational commitment within the educational institutions.

The methodology was framed within the quantitative approach, the type of research was applied at the explanatory level, and with a hypothetical-deductive method the design used was non-experimental, cross-correlational-causal. The population was constituted by 72 teachers. The technique applied was the survey and two duly validated and reliable questionnaires were used as an instrument. For the statistical results, the ordinal logistic regression was applied and it shows that the value of Nagelkerke's square Pseudo-R (0.688), obtained in the test of the likelihood ratio test, that the logistic model is significant.

Introducción

En la actualidad y a nivel del mundo globalizado diversos estudios acerca de Psicología laboral, indican que la motivación laboral es un componente determinante que activa a todas los individuos en las dimensiones de su existencia, desde la aparición del enfoque humanista se desarrolla el estudio de la motivación laboral dentro de la administración de las organizaciones, brindando principal atención a la persona trabajadora que se moviliza activamente para cumplir las metas propuestas por una institución.

Actualmente en nuestro país, los docentes no reciben el reconocimiento digno a la delicada labor que realizan, los obstáculos que se les presentan para desarrollarse profesionalmente son motivos para sobresalir con grandes esfuerzos para mejorar su bienestar personal, profesional y familiar, son diversos los sectores

que culpa a los docente de las debilidades que se presentan en la labor educativa, el Ministerio de Educación tiene la responsabilidad de mejorar la educación, incentivando y sensibilizando con estímulos a los maestros con la finalidad de desarrollar compromisos con la institución donde laboran.

En esta investigación se buscó determinar el comportamiento de las docentes del nivel en cuanto a la motivación laboral con sus dimensiones en necesidad de logro, de poder y de afiliación y cómo influye en el desarrollo del compromiso organizacional con sus dimensiones de compromiso afectivo, de afiliación y de continuidad, finalmente nos permitió conocer y fundamentar teóricamente la motivación en el campo laboral de las docentes, además participar en la ejecución de los compromiso con la instituciones para mejorar la calidad del docente y de la educación en general.

Antecedentes del problema

Sum (2015) al desarrollar la investigación de Motivación laboral y desempeño profesional en Guatemala, estudio que realizó con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango Guatemala, cuyos resultados señalan que el 41% de los trabajadores están de acuerdo con la labor que realiza y el 59% totalmente de acuerdo a su desempeño y labor que realizan. Lo que quiere decir que el personal administrativo de esta organización, realiza sus actividades laborales como deben de ser dentro del área que corresponden, afirmando que siente que tiene el puesto apropiado para realizar su desempeño.

Duardo (2013), quien en la investigación El crédito como una alternativa de compromiso organizacional en una institución de educación pública de México, demostrar la influencia del crédito en la organización, los trabajadores en general requieren tener cubiertas sus necesidades personales y familiares desde la más simple a lo más complejo, el crédito otorgado por la misma organización cobra gran importancia ya que esta acción permite desarrollar en el trabajador satisfacción, un mayor desempeño en sus actividades, un sentido de pertenencia y reconocimiento

a la organización, por lo tanto el crédito influye en el desarrollo del compromiso organizacional.

Aguirre (2016) que al realizar esta investigación describe y explica la relación entre la Cultura organizacional y la Motivación laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04, al finalizar determino el grado de influencia entre sus variables de estudio señalando que $Rho = 0.921^{**}$, esto indico que efectivamente existe una relación significativa de la motivación laboral en los trabajadores de la UGEL N° 04 de Comas.

Asimismo; los resultados obtenidos por Blanes (2016) en su investigación *Compromiso organizacional y su influencia en el desempeño laboral* según el personal del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar, guarda relación con los resultados al afirma que el compromiso organizacional influye significativamente en el desempeño docente, los resultados estadísticos fueron aplicados a 139 trabajadores del INABIF.

Del mismo modo podemos relacionar a Shardín (2015) en la investigación Motivación laboral y trabajo cooperativo en el desempeño docente en los IEST públicos de Comas y Los Olivos, los resultados señalan que el desempeño docente es explicado por la motivación laboral y el trabajo colaborativo en un 97,4% a nivel macro, en forma específica tenemos el desempeño docente es explicado por la motivación laboral en un 89,1%, mientras que el desempeño docente es explicado por el trabajo cooperativo en un 96,8%, de esta manera determina la influencia de la motivación laboral y el trabajo cooperativo en el desempeño de los docentes del IEST.

Definición de motivación laboral

McClelland (1965) definió la motivación laboral en:

La miseria o miserias que van a decidir la manera de conllevar de una persona. Establece que cuantiosas pobrezas de los sujetos se adquieren en el medio donde se desarrollan, en todos las escalas. Por esta razón hay individuos con diversos escalas de pobrezas en gala de los

comportamientos que ha conseguido en el medio donde vive o en el círculo donde se relaciona en su entorno social. McClelland define motivador a aquella miseria o miserias que van a decidir la manera de conducta del individuo (p.15).

Dimensiones de la motivación laboral.

Según McClelland (1965) expuso la presente teoría enfoca básicamente en tres necesidades de motivación y determinando de la siguiente manera:

Dimensión 1: necesidad de logro.

Necesidad de logro: tiene una propulsión de superar metas, de sobresalir, de obtener éxito frente a otras personas. Conduce a las propias personas a proponerse individualmente objetivos prominentes de conseguir. En esta necesidad los individuos poseen una imperiosa necesidad de realizar trabajos retadores, pero demuestran poco interés por asociarse con sus colegas de labores. Los individuos que se ubican en esta necesidad consideran como anhelo llegar a la perfección, asumen retos para lograr una excelente labor, además aprueban grandes compromisos y permanentemente requieren de feedback persistente para su actividad en el trabajo.

Dimensión 2: necesidad de poder.

Necesidad de poder: Estas personas tienen la gran necesidad de contribuir para dominar a otros integrantes del grupo o de la organización, a la vez alcanzar considerables agradecimientos de sus colegas de trabajo. Estos individuos cuando se muestran motivadas les complacen considerarse valiosos, pretenden alcanzar continuamente reconocimiento y status social. Frecuentemente disputan porque sobresalgan sus conocimientos y poseen pensamientos encaminadas al desarrollo en la política.

Dimensión 3: Necesidad de afiliación.

Necesidad de a Afiliación: Finalmente en esta necesidad las personas se muestran con aspiraciones para poseer vínculos de amistad muy personal muy cercana con sus colegas, además de organizar o ser parte importante del grupo, usualmente muestran agrada por la popularidad que tiene, entablar permanentemente comunicación y familiaridad con los demás, no se considera grande en la labor personalizado que realiza les satisface el trabajar en equipo, cooperar a otras personas frecuentemente.

Definición de compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) puntualizaron el compromiso organizacional dentro de un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla. Con esta base de estudio establece tres dimensiones: compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

Dimensiones de compromiso organizacional

Dimensión 1: compromiso afectivo.

Para la teoría de Meyer y Allen (1991) nombraron lo siguiente: El compromiso afectivo toma como origen el anhelo de explicar el lado sensible que los individuos mentalizan con la estructura de la organización al ver el agrado de sus obligaciones (especialmente las psicológicas) y esperanzas; por ende, gozan de su estancia en la organización.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad.

Para Meyer y Allen (1991) afirmaron loa siguiente: Hablar del compromiso de continuidad cimentado en la necesidad, argumentan que es muy probable encontrar una conciencia del personal en cuanto a las inversiones en tiempo, en esfuerzo y al abandonar una entidad organizacional se perderían, el valor monetario y que el

trabajador cometería al retirarse de la organización, como también las escasas probabilidades que tendría para asumir otra ocupación similar. Se observa un desnivel en el cálculo económico, se explica la persistencia financiera es decir a los propósitos pensionarios, a las gratificaciones por tiempo aglomerado y fruto del resultado de la pertenencia a una organización. Ceder produce un costo cada vez más abusivo por lo tanto, se establece un nuevo compromiso por negligencia. Se puede conjeturar un numeroso registro de desocupados en una población todo esto se desarrolla un nuevo compromiso por conveniencia a la organización.

Dimensión 3: Compromiso normativo.

Para Meyer y Allen (1991) indicaron sus teorías en que:

El compromiso normativo conocido también con el deber, aparece en esta doctrina como la fidelidad que se tiene a una institución en la que se labora, quizá al recibir ciertos beneficios, como formación profesional, becas de estudios, encauzan entendimiento con el compromiso facilitando una relación acorde con la organización. Esta postura encamina una correspondencia en la teoría de la reciprocidad: Quien recibe algún beneficio adquiere el precepto moral interno de retribuir al donante.

Metodología

La investigación estuvo marcado en el paradigma de la teoría positivista, el enfoque utilizado fue cuantitativo, se empleó el método hipotético deductivo, ya que parte de un problema y tiene un sustento teórico, la investigación fue de tipo aplicada, el nivel de estudio es explicativo, porque va más allá de la descripción, el diseño es no experimental, transversal y correlacional-causal, teniendo en cuenta que la investigación se realizó sin manipular las variables de estudio,

La Población está constituida por 72 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 UGEL N° 06 Ate Vitarte.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para levantar la información de las variables motivación laboral y compromiso organizacional se utilizó la técnica de la encuesta, ya que es entendida como una técnica cuantitativa con la intención de recaudar información sobre la población en estudio, se elaboró en función a las variables, a las dimensiones y a los indicadores enmarcados en la matriz de consistencia.

Instrumento

Para evaluar la variable motivación laboral se elaboró un primer cuestionario, estuvo constituido por 3 dimensiones y 15 ítems. Asimismo; se elaboró un segundo cuestionario para evaluar la variable compromiso organizacional, también estuvo constituido por 3 dimensiones y 21 ítems.

Validación de instrumentos.

Para la validación por juicios de expertos de ambos instrumentos fue sometido a la evaluación por medio de juicios de expertos, por maestros metodólogos en investigación científica, también se aplicó la Validez de constructo en la que se determina el uso de una técnica estadística llamada "Análisis Factorial".

Métodos de análisis de datos

Al realizar la comprobación de los datos se empleó el paquete estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) versión 23.0, con lo que se realizaron el análisis de los datos estadísticos descriptivos e inferenciales presentado en tablas y figuras. Para realizar la comprobación de las hipótesis se manejó el modelo de análisis de regresión logística ordinal.

Resultados

Tabla 7. *Motivación laboral percibida en las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Ate Vitarte.*

Motivación Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	27	37,5	37,5	37,5
	Medio	40	55,6	55,6	93,1
	Alto	5	6,9	6,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

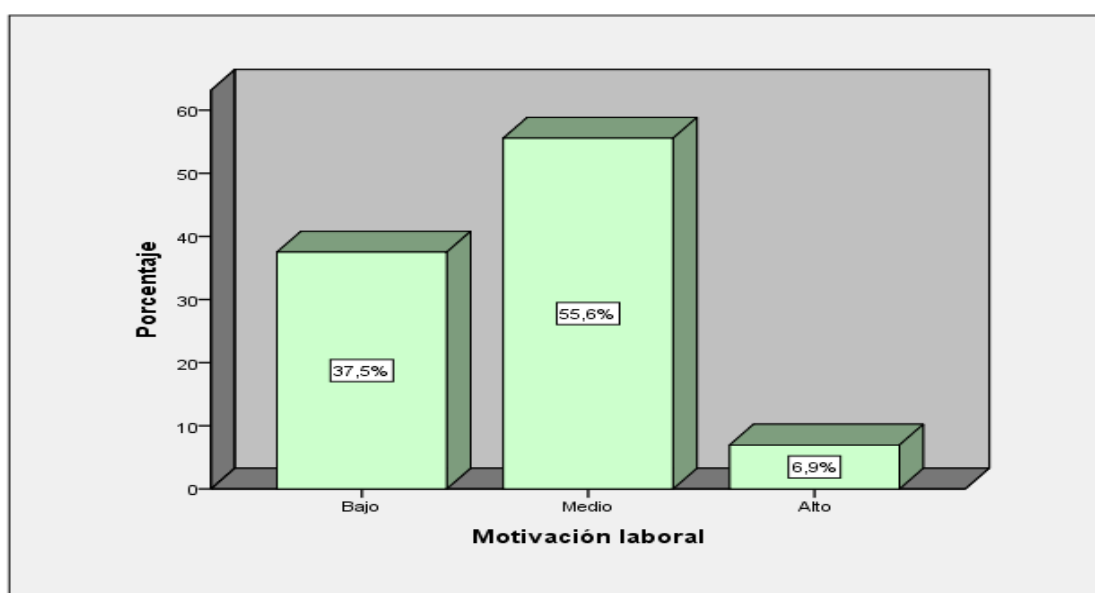


Figura 1. *Motivación laboral percibida en las docentes de las instituciones educativas iniciales de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate Vitarte; 2017.*

De acuerdo a la tabla 1 y figura 1, podemos analizar que de las 72 docentes participantes, un 37.5% presenta un nivel bajo de motivación, un 55.6% muestra un nivel Medio y el 6.9% en un nivel alto de motivación laboral en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 -UGEL N° 06 Ate-Vitarte.

Descripción de resultados de la variable: Compromiso organizacional

Tabla 2. *Compromiso organizacional percibida por los docentes de las instituciones educativas iniciales de la Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate Vitarte.*

Compromiso Organizacional					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuado	30	41,7	41,7	41,7
	Regular	36	50,0	50,0	91,7
	Adecuado	6	8,3	8,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

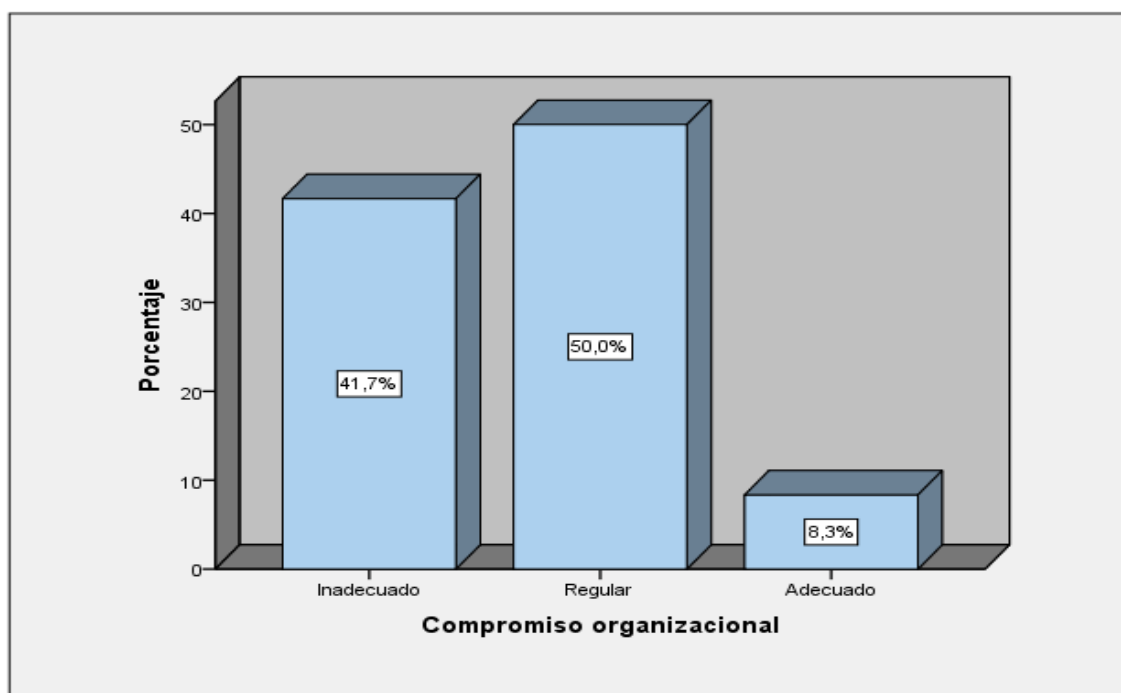


Figura 2. *Compromiso organizacional percibida por las docentes de las instituciones educativas iniciales Red N° 12 UGEL N° 06 Vitarte.*

De los resultados que se muestran en la tabla 2 y de la figura 2, podemos analizar que las 72 docentes participantes un 41.7% presenta un nivel inadecuado de compromiso organizacional, un 50% en un nivel regular y el 8.3% en un nivel adecuado de compromiso organizacional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Ate-Vitarte.

Comprobación de hipótesis general

H₀: La motivación laboral no influye en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate Vitarte; 2017

H_a: La motivación laboral influye en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 de la UGEL N° 06 Ate Vitarte; 2017

Prueba estadística elegida: Análisis de regresión logística ordinal.

Nivel de Significación: Se ha establecido un nivel de significación del 0,05.

Resultado:

Tabla 3.

Información sobre el ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso organizacional docente

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	112,831			
Final	50,700	62,131	6	,000

Función de enlace: Logit.

La prueba de contraste de la razón de verosimilitud señala que el modelo logístico es significativo ($x^2=62.131$; $p<0,05$). Ello significa que la motivación laboral influye en el compromiso organizacional docente.

Tabla 4

Bondad de ajuste del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso organizacional docente

Bondad de ajuste			
	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	103,604	26	,000
Desvianza	41,137	26	,030
Función de enlace: Logit.			

Una vez construido el modelo de regresión, es necesario comprobar la calidad del ajuste de los valores predichos por el modelo a los valores observados. Se observa que la Desviación ($x^2 = 41,137$) muestran un $p < 0,05$; por tanto se puede señalar que el modelo de regresión donde se considera que la motivación laboral influye en el compromiso organizacional docente, es válido y aceptable.

Tabla 5

Pseudo R – cuadrado del modelo que explica la influencia de motivación laboral en el compromiso organizacional docente

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	,578
Nagelkerke	,688
McFadden	,470
Función de enlace: Logit.	

La tabla 5 explica el valor de Pseudo – R cuadrado de Nagelkerke (0,688), indica que el modelo propuesto explica el 68.8% de la variable dependiente de compromiso organizacional docente.

Discusión

En cuanto a la hipótesis general: El modelo de análisis de regresión logística ordinal es estadísticamente significativa, $X^2 = 62.131$; $p < 0,05$ y el modelo explica el 68.8% (R² de Nagelkerke) se debe a la motivación laboral en el compromiso organizacional, por lo tanto se toma la decisión de aceptar la hipótesis alterna, es decir: La motivación laboral influye en el compromiso organizacional de las docentes de las instituciones; estos resultados se puede evidenciar con la tesis de Sum (2015) al desarrollar la investigación de Motivación laboral y desempeño profesional en Guatemala, estudio que realizó con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango Guatemala, cuyos resultados señalan que el 41% de los trabajadores están de acuerdo con la labor que realiza y el 59% totalmente de acuerdo a su desempeño y labor que realizan.. Asimismo; también argumenta Obreque (2015) en su investigación sobre “Clima organizacional y compromiso organizacional en un hospital público de baja complejidad” en Chile, los resultados de esta investigación señalan que la organización se gobierna bajo el estatuto administrativo en el sistema de contratación del personal, los encuestados se encuentran contratados en un 43% en la planta titular, 24,5% tiene contrato anual, el 10% tiene contratos temporales transitorios, el 9% es honorario y un 13% es personal subcontratado por un tercero, esta investigación demuestra que este tipo de administración influye el clima organizacional dentro del compromiso que tiene el trabajador con su organización. De otro lado Muñoz (2014) realizó una investigación Comunicación y compromiso organizacional en UNAM-México, los resultados señalan que la comunicación organizacional tiene una influencia positiva en el compromiso organizacional de la empresa y a través del área de Administración de personal los responsables de esta actividad valoraron la envergadura que representa este tema y a partir de ello promover acciones para evitar fracasos dentro de la organización.

Conclusiones

La motivación laboral influye en el compromiso organizacional en las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N° 12 -UGEL N° 06 Ate-Vitarte 2017; debido a la razón de verosimilitud, que el modelo de regresión logístico ordinal es significativo ($X^2=41.137$; $p<0,05$); se ajusta bien a los datos y explica el 68.8% de la variable dependiente del compromiso organizacional docente.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, P. (2016). *Cultura organizaional y la motivación laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04- 2016-Comas-Lima Perú*. (Tesis en maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8795/Aguirre_MPR.pdf
- Cámara, S. (2012). *Conflicto, cultura y compromiso organizacional un estudio en profesorado de las instituciones educativas de la región autónoma de Madeira*. (Tesis en doctorado, Universidad de Cádiz – España). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=51525>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° ed.). México: Internacional Thomson Editores.
- Duardo, G. (2013). *El crédito como alternativa de compromiso organizacional en una institución de educación pública*. (Tesis en maestría, Universidad Autónoma de Querétaro - México). Recuperado de <http://hdl.handle.net/123456789/1268>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: Mc Graw Hill Education.
- Kerlinger, F. (1979). *Enfoque conceptual de la investigación del comportamiento*. México, D.F: Nueva Editorial Interamericana.

Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Colombia: Ediciones Díaz Santos.

McClelland, D. (1968). *La sociedad Ambiciosa*. Madrid: Ediciones Guadarrama.

MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Directivo*. Perú: Resolución Ministerial. Recuperado de No. 0518-2012-ED

Quispe, M. (2012). *Relación entre los niveles de motivación laboral y la calidad del desempeño de los docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia de Cañete*. (Tesis en doctorado, Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de <http://repositorio.une.edu>.

Ramírez, T. (2017). *Factores motivacionales en el compromiso organizacional de los docentes de la Institución Educativa N° 0142 Mártir Daniel Alcides Carrión Ugel 05 San Juan de Lurigancho–Lima*. (Tesis en maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe>

Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (2° ed.). México: Internacional Thomson Editores.

Anexo 7: Validez de constructo de la variable

Análisis factorial

El análisis factorial para medir la motivación laboral por intermedio de sus 15 ítems distribuidos en 3 factores o dimensiones subyacentes, presenta una varianza del 76,642% (ver tabla 6), es decir que el cuestionario es bueno ya que explica la variabilidad de la motivación laboral en un 76,642% y siendo el restante 23.358% explicado por otros factores (características) no incluidos en el cuestionario.

Así mismo, el primer factor explica el 51,875% de la variabilidad de la motivación laboral, mientras que el factor 6 aporta con la explicación de la variabilidad de la

motivación laboral en un 5,684%, que en suma los 3 factores encontrados explican un total de 76,642% de la variabilidad de la motivación laboral.

Tabla 1

Varianza total explicada de la variable motivación laboral

Componen te	Varianza total explicada								
	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulad o	Total	% de varianza	% acumulad o	Total	% de varianza	% acumulad o
1	7,781	51,875	51,875	7,781	51,875	51,875	4,195	27,968	27,968
2	2,414	16,090	67,965	2,414	16,090	67,965	3,915	26,101	54,068
3	1,301	8,676	76,642	1,301	8,676	76,642	3,386	22,573	76,642
4	,853	5,684	82,326						
5	,539	3,593	85,919						
6	,465	3,099	89,019						
7	,413	2,752	91,770						
8	,310	2,064	93,835						
9	,262	1,748	95,583						
10	,212	1,411	96,993						
11	,178	1,183	98,177						
12	,140	,931	99,108						
13	,065	,433	99,541						
14	,038	,252	99,794						
15	,031	,206	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

De la tabla 1 se observa que 3 ítems del total de 15 ítems son las que presenta problemas en la comprensión de las preguntas (ítems con dos o más colores en su fila correspondiente, por ejemplo, los ítems 6,7 y 11) que puede ser a causa de: preguntas muy generales, preguntas que carece de claridad, entre otros problemas. Por otro lado, los 12 ítems restantes no presentan problemas de comprensión en las preguntas (ítems con un sólo color en su fila correspondiente, por ejemplo, el ítem 1, 2, 3, 4, 5, etc.)

Tabla 2

Matriz de componente rotado de la variable motivación laboral

Matriz de componente rotado^a			
	Componente		
	1	2	3
P1		,852	
P2		,756	
P3		,843	
P4	,583		
P5	,761		
P6	,644	,649	
P7	,574	,613	
P8	,800		
P9	,608		
P10	,836		
P11	,592		,698
P12			,729
P13			,726
P14			,859
P15			,854

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 9 iteraciones.

Los ítems a mejorar por presentar ambigüedades, duplicidad de preguntas o ser preguntas genéricas son: 6, 7 y 11 por estar en dos o más columnas de las dimensiones subyacentes.

Tabla 3

Prueba de KMO y Bartlett de la variable motivación laboral

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,731
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	381,701
	gl	105
	Sig.	,000

Cuanto más cerca de 1 tenga el valor obtenido del test KMO, implica que la relación entre las variables es alta.

La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin permite comparar los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. Así, el valores de KMO = 0.731 indican que el análisis factorial del test es notable, dado que las correlaciones entre los pares de ítems pueden ser explicadas por otros ítems (es decir no presentan factores comunes), así mismo, indican que no debe utilizarse el análisis factorial con los datos muestrales que se están utilizando.

Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado aproximado = 381,701 gl. = 105, Sig. = 0.000) indica que los ítems se encuentran correlacionadas entre sí y son significativas, y por ende el modelo factorial es pertinente.

Para la encuesta real se debe tener en cuenta el tamaño de muestra, ya que al tener 15 ítems en el cuestionario es recomendable contar con una muestra superior a la cantidad de ítems que por lo general debería superar si es posible a 5 encuestas por cada ítem considerado para contar con resultados más próximos a la realidad.

Validez de constructo de la variable compromiso organizacional

Análisis factorial

El análisis factorial para medir el compromiso organizacional por intermedio de sus 21 ítems distribuidos en 3 factores o dimensiones subyacentes, presenta una varianza del 79,430% (ver tabla 6), es decir que el cuestionario es bueno ya que explica la variabilidad del compromiso organizacional en un 79,430% y siendo el restante 20.57% explicado por otros factores (características) no incluidos en el cuestionario.

Así mismo, el primer factor explica el 49,267% de la variabilidad del compromiso organizacional, mientras que el factor 5 aporta con la explicación de la variabilidad del compromiso organizacional en un 5,444%, que en suma los 5 factores encontrados explican un total de 79,430% de la variabilidad del compromiso organizacional.

Tabla 4

Varianza total explicada de la variable compromiso organizacional

Varianza total explicada									
Componete	Autovalores iniciales			Sumas de extracción de cargas al cuadrado			Sumas de rotación de cargas al cuadrado		
	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	10,346	49,267	49,267	10,346	49,267	49,267	5,543	26,396	26,396
2	2,499	11,898	61,165	2,499	11,898	61,165	3,856	18,363	44,759
3	1,482	7,056	68,221	1,482	7,056	68,221	3,252	15,486	60,245
4	1,211	5,766	73,986	1,211	5,766	73,986	2,606	12,412	72,657
5	1,143	5,444	79,430	1,143	5,444	79,430	1,422	6,773	79,430
6	,804	3,826	83,256						
7	,728	3,466	86,722						
8	,710	3,379	90,101						
9	,462	2,202	92,303						
10	,429	2,041	94,344						
11	,325	1,549	95,893						
12	,246	1,171	97,063						
13	,198	,940	98,004						
14	,121	,575	98,579						
15	,088	,418	98,997						
16	,079	,376	99,373						
17	,048	,226	99,599						
18	,037	,176	99,775						
19	,030	,142	99,917						
20	,012	,058	99,975						
21	,005	,025	100,000						

Método de extracción: análisis de componentes principales.

De la tabla 4 se observa que ningún ítem del total de 21 ítems presenta problemas en la comprensión de las preguntas. Por lo que se observa (ítems con un sólo color en su fila correspondiente, como en todos los casos).

Tabla 5

Matriz de componente rotado de la variable compromiso organizacional

Matriz de componente rotado ^a					
	Componente				
	1	2	3	4	5
P1	,691				
P2	,698				
P3		,694			
P4			,728		
P5			,698		
P6				,629	
P7				,839	
P8			,870		
P9	,732				
P10	,747				
P11					,936
P12	,733				
P13	,722				
P14	,947				
P15			,668		
P16					
P17	,693				
P18	,726				
P19					
P20		,754			
P21		,833			

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 7 iteraciones.

Tabla 6

Prueba de KMO y Bartlett de la variable compromiso organizacional

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,634
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	619,734
	gl	210
	Sig.	,000

Cuanto más cerca de 1 tenga el valor obtenido del test KMO, implica que la relación entre las variables es alta.

La medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin permite comparar los coeficientes de correlación observados con la magnitud de los coeficientes de correlación parcial. Así, el valores de KMO = 0.634 indican que el análisis factorial del test es notable, dado que las correlaciones entre los pares de ítems pueden ser explicadas por otros ítems (es decir no presentan factores comunes), así mismo, indican que no debe utilizarse el análisis factorial con los datos muestrales que se están utilizando.

Por otro lado, la Prueba de esfericidad de Bartlett (Chi-cuadrado aproximado = 619,734 gl. =210, Sig. = 0.000) indica que los ítems se encuentran correlacionadas entre sí y son significativas, y por ende el modelo factorial es pertinente.



Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Beatriz Yoli Bernable Naupa

ASESORA:

Dra. Jessica Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

-
-
-
-
-
- 23**
-
-
-
-

Todas las fuentes		X
Coincidencia 3 de 371		
•	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet: 54 URL	10 %
•	www.scribd.com Fuente de Internet: 43 URL	7 %
•	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet: 27 URL	7 %
•	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet: 30 URL	6 %
•	Entregado a Tecsup Trabajos del estudiante: 2 trabajos	6 %
•	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet: 19 URL	6 %
•	es.slideshare.net Fuente de Internet: 26 URL	5 %
•	tesis.pucp.edu.pe	4 %

Excluir fuentes