



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Programa de motivación para mejorar el compromiso
organizacional en docentes de una institución educativa estatal
de La Victoria, 2020”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Casas Alarcón, María José (ORCID: 0000-0003-1258-2346)

ASESORAS:

Mgtr. Gozzer Minchola, Marissa Jessica (ORCID: 0000-0002-4710-1429)

Mgtr. Idrogo Cabrera, Mary Cleofé (ORCID: 0000-0002-3671-975X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

CHICLAYO - PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, quien me ha guiado y bendecido en cada paso y acción que e realizado en este trayecto de la carrera universitaria.

A mis abuelos, Flor Roncal que ha estado en cada una de mis batallas universitarias de manera espiritual, y a Clodomiro Alarcón quien con sus consejos siempre me ha ayudado a salir adelante.

A mis padres, Isabel y José por su apoyo en cada paso que he dado, por su constante lucha, esfuerzo y sacrificio para brindarme una carrera universitaria.

Agradecimiento

En primer lugar, darle gracias a Dios por haberme permitido cumplir una de mis grandes metas, que es acabar la carrera universitaria.

Agradecer a cada uno de mis docentes, que con sus enseñanzas he aprendido parte de lo que se ahora, así también, a mis compañeros, con quienes logré formar grandes lazos y de los cuales también aprendí mucho.

A mis padres y familiares, que gracias a ellos nunca me di por vencida en esta lucha constante de mi carrera universitaria.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población	24
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.5. Procedimientos	24
3.6. Métodos de análisis de datos.....	25
3.7. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	26
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	39
VII. RECOMENDACIONES	40
VIII. PROPUESTA	41
REFERENCIAS.....	84
ANEXOS	89

Índice de tablas

Tabla 1 Sesiones y objetivos del programa de motivación	22
Tabla 2 Operacionalización de la variable compromiso organizacional	23
Tabla 3 Antecedentes relacionados al compromiso organizacional.....	26
Tabla 4 Antecedentes relacionados al componente afectivo	29
Tabla 5 Antecedentes relacionados al componente implicación.....	30
Tabla 6 Antecedentes relacionados al componente normativo.....	32
Tabla 9 Cronograma de sesiones	44
Tabla 10 El Arte de Motivar.....	47
Tabla 11 Flow Life.....	53
Tabla 12 Liderando con el Ejemplo.....	57
Tabla 13 Comunicando Ando.....	60
Tabla 14 Limitación sin Fronteras	64
Tabla 15 “#Soft Skills	68
Tabla 16 Reconozco Interferencias en mis Decisiones	72
Tabla 17 Valor de los Valores	77
Tabla 18 ¿Compromiso YO?	81

Resumen

El propósito de esta investigación fue elaborar un programa de motivación para mejorar el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de La Victoria, 2020. Para el cumplimiento de este objetivo se desarrolló el estudio bajo la metodología de una investigación cuantitativa, de diseño no experimental, descriptivo – propositivo, así mismo, la población estuvo conformada por 42 docentes de ambos sexos, nombrados y contratados pertenecientes a una institución educativa estatal de La Victoria. Para los resultados de la investigación se realizó un rastreo bibliográfico de las investigaciones previas; seleccionándose ocho estudios. De acuerdo a la revisión de los trabajos previos se logró concluir que el nivel de compromiso organizacional posee un nivel medio y de manera similar sus tres componentes (afectivo, implicancia y continuidad) también se sitúan en un nivel medio. Por otro lado, las investigaciones previas confirman que la aplicación de un programa de motivación ayuda a mejorar significativamente el compromiso organizacional, además el valor mínimo de “t” que obtuvieron fue de - ,15.31, lo que indica la aplicación del programa genera un efecto positivo.

PALABRAS CLAVE:

Compromiso organizacional, motivación.

Abstract

The purpose of this research was to develop a motivation program to improve the organizational commitment of teachers at a state educational institution in La Victoria, 2020. To fulfill this objective, the study was carried out under the methodology of a quantitative research, not designed experimental, descriptive - purposeful, likewise, the population was made up of 42 teachers of both sexes, appointed and hired from a state educational institution in La Victoria. For the results of the investigation, a bibliographic search of the previous investigations was carried out; eight studies were selected. According to the review of previous works, it was concluded that the level of organizational commitment has a medium level and, similarly, its three components (affective, implication and continuity) are also located at a medium level. On the other hand, previous research confirms that the application of a motivation program helps to significantly improve organizational commitment, and the minimum value of "t" obtained was -, 15.31, which indicates that the application of the program generates an effect positive.

KEYWORDS:

Organizational commitment, motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El compromiso es un tema fundamental en el campo empresarial, dado que es una variable que posee un alto impacto en los resultados de toda organización, como la productividad y la viabilidad empresarial. Dentro de una organización existen diferentes factores o elementos psicológicos o emocionales que afectan directamente el rendimiento del trabajador en sus actividades que desarrolla habitualmente, situación que genera dificultades no solamente en el trabajador, sino también en la compañía sobre todo en su crecimiento empresarial. Entre los principales elementos encontramos al compromiso organizacional y la motivación, que son considerados como dos componentes fundamentales para el desarrollo de cualquier empresa.

Es importante que las organizaciones tomen mayor importancia y énfasis en el tema de la motivación, porque al tener trabajadores motivados obtendremos trabajadores comprometidos con su organización y esto puede contribuir a aumentar la productividad y el funcionamiento eficaz de la empresa y los trabajadores. Según Frías (2017), un trabajador se siente motivado y comprometido cuando la organización proporciona situaciones adecuadas para el desempeño de sus funciones.

Según Hewitt (2018), en América del Norte el nivel de compromiso organizacional en los colaboradores es una situación preocupante, ya que muestran un bajo nivel de compromiso, resultados que se evidencian en los siguientes porcentajes: en el nivel bajo se encuentra un porcentaje del 66%, seguido por un nivel medio alcanzando un porcentaje del 24% y finalmente el 10% se sitúa en un nivel alto respectivamente. En América Latina los resultados son muy similares, alcanzando un nivel bajo con el 71%, seguido por un nivel intermedio del 21% y un nivel alto del 8%. Por otro lado, Europa tampoco está ajena a esta realidad problemática, situándose en el nivel bajo con un porcentaje del 57%, nivel medio 23% y nivel alto 20% y finalmente Asia Pacífico, el 64% indica tener nivel bajo, 27% nivel intermedio y un nivel alto del 9%.

Este es un tema que muchas organizaciones vienen a travesando desde diferentes contextos; desde el contexto internacional tenemos un claro ejemplo, en España, Ramírez y Badii (2016), argumentaron que el compromiso de los trabajadores españoles en su centro laboral, se encuentra poco o muy poco comprometidos con su trabajo evidenciándose un porcentaje del 47 %. Así mismo, se precisó que España se encuentra en los últimos lugares de escala de compromiso organizacional, que solo un 55% de los encuestados manifestaron sentirse comprometidos con su actividad laboral, de la misma manera según Aldana (2018), en Colombia las organizaciones también se encontraron con este problema, dado que el 67% de los empleados no demostraron estar comprometidos con la organización donde llevan a cabo sus actividades, una situación que ha llevado al 10% de las organizaciones a desarrollar estrategias destinadas a mejorar este problema, sin embargo, el 30% de las empresas no buscan alternativas para hacer frente a esta situación. Por otro lado, Simón (2016) en su artículo publicado en el periódico Universo de Ecuador nos cuenta sobre el compromiso entre el trabajador y la empresa. Según el autor, un estudio realizado en instituciones educativas del sector público mostró que solo el 13% de los trabajadores están comprometidos con su organización, el 29% tiene un nivel medio y el 48% tiene un nivel bajo.

En Ayacucho, Lesdema (2016) señaló que un estudio realizado para la Revista Compromiso Organizacional – Sector Salud, evidenció que el 72% de los evaluados mostraron un fuerte compromiso con la empresa, el 19% representó un nivel medio y el 9% un nivel alto respecto a este criterio, lo cual consideraron un resultado favorable para el Sector Salud. Así mismo, refiere que implementaron más estrategias para favorecer tanto a la organización como también a los mismos colaboradores. De la misma manera, Rosas (2017) señaló que en los sectores de Puno el nivel de compromiso de docentes en un Centro Educativo Estatal, se encontró en un nivel alto representado estadísticamente en un 55%, sin embargo, el 45% manifestó todo lo contrario.

Por otro lado, Arbaiza (2017) señaló que mantener el compromiso laboral de un empleado es un tema de provecho para todas las empresas que desean continuar sus actividades de la mano con sus empleados. Se conoce que lograr este compromiso constante en los trabajadores es una intranquilidad que las

organizaciones tienen por pendiente, debido a los estudios que revelan bajos niveles de compromiso organizacional (27%). Este compromiso requiere que los empleados estén dispuestos a aceptar los desafíos de la entrega y que estén preparados para alcanzar objetivos comunes. Es importante saber que el comportamiento de los empleados está relacionado con el compromiso de la organización. Estos comportamientos pueden manifestarse por varios factores revelados al realizar sus funciones, y si el comportamiento es positivo, es beneficioso para la empresa. Sin embargo, si esto se convierte en un lado negativo, la empresa se verá afectada por muchos factores. Así mismo, Gil (2017) en su estudio de investigación logró concluir que el 54% de los colaboradores de la Municipalidad del Distrito de Huara – Huacho presentaron un nivel bajo de compromiso con la corporación, así mismo, identificó que el principal factor que afecta al compromiso es la motivación, situación que también conllevó a identificar que el 69% de los trabajadores no tienen interés por colaborar o participar con las actividades que desarrolla la Municipalidad y a ello se le suma que el 21% del total de la muestra encuestada no se siente motivados para desarrollar correctamente sus funciones asignadas, situación que ha conllevado a que la institución tenga dificultades en el cumplimiento de sus objetivos establecidos, consecuencia de un deficiente desempeño.

Respecto a la motivación Dagnino (2017), mencionó que este factor toma especial importancia en las empresas y esta puede efectuarse de diversas maneras, como pueden ser modelos retributivos o programas de beneficios. Indicó también, que conocer las habilidades y destrezas de cada colaborador e interesarse en ellas es siempre la mejor apuesta. Así mismo, también hace referencia que no todo es el plano laboral, sino que también lo es el plano familiar, ya que debe haber un buen balance de la vida profesional y familiar, y esto permitirá tener un trabajador agradecido y enfocado en los resultados de la organización.

Por otro lado, Gallup (citado en Adams, 2017) señaló que los datos sobre la motivación laboral son alarmantes ya que indicó que México se encuentra al final de las tablas en América Latina, indicando que solo el 12% de sus trabajadores están completamente motivados con las actividades que realizan. Por otro lado, se

contrastó que un 60% de trabajadores se encontraron desconectados con su labor y finalmente un 28% que repudia su trabajo.

En Perú, la mayoría de las empresas se han encontrado con este problema (falta de motivación), según estudios, solo el 50% de las organizaciones hacen que sus empleados se sientan motivados y comprometidos con la empresa. Esta situación llevó al hecho de que el 91% de las empresas tomaran medidas para mantener su estabilidad con el personal, mejorando así su desempeño laboral y reduciendo el nivel de rotación que es otra problemática muy común en las empresas (Castro 2018). De la misma manera, Roldan (2018) afirmó que la motivación de hoy es un factor fundamental en cualquier organización, porque es uno de los factores que conducen a actividades efectivas de los empleados. De manera similar, el desarrollo de la compañía dependerá del desempeño de los empleados internos, los mismos que aportaran valor al alcance de los objetivos establecidos. Por lo tanto, la motivación es un elemento de comportamiento que apoya a los colaboradores en el avance de sus labores diarias, y también se ve como una herramienta para demostrar la eficiencia de su trabajo, sin embargo el 70% de las empresas no optan por invertir en programas de motivación, siendo esta el impulso que las personas poseen para realizar acciones que lo lleven al éxito y al cumplimiento de los objetivos que cada organización tiene, por esa misma razón la gerencia o los de mando alto deben prestar mayor atención al clima laboral en que se encuentran sus trabajadores, de tal manera que eso ayudará a fomentar la cooperación entre su equipo, deseos de superación y a seguir aprendiendo, motivándolos con el logro de las metas.

La motivación dentro de una empresa es primordial para mejorar el compromiso organizacional, tal como lo confirma Cáceres (2017) desarrollar programas o talleres de motivación dentro de una organización ayuda a incrementar el nivel de compromiso organizacional hasta un 72% siempre y cuando se ejecute de manera correcta, de lo contrario los resultados pueden ser perjudiciales para la empresa.

Toda la información y datos anteriormente mencionados admiten conocer y evidenciar que estos problemas se encuentran en diversas empresas tanto del sector privado como del público. La pérdida de motivación se verá afectado mucho en la vida personal del trabajador, pero sobre todo tendrá más énfasis y fuerza en lo profesional, ya que es en el trabajo en donde se mantiene más horas. Tras realizar un breve diagnóstico en una Institución Educativa del sector público de la provincia de Chiclayo, se logró percibir, falta de incentivos laborales, la rutina laboral tediosa, incumplimiento con las funciones asignadas a cada trabajador, tardanzas, falta de participación en las diferentes actividades que realiza la organización, y sobre todo que no se encuentran identificados con la institución y por ende no contribuye con buenos resultados para la organización, generando malestar en los estudiantes, puesto que no se encuentran satisfechos con el servicio que se les brinda, afectando al cumplimiento de los objetivos planteados por parte de la institución.

Para dar solución a dicha problemática, se tuvo como finalidad proponer un programa de motivación para mejorar el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de La Victoria, 2020, y para ello fue necesario hacer uso de técnicas que permitieron obtener la información necesaria para el desarrollo de las mejores sesiones direccionadas a fortalecer la problemática de la institución.

Por todo lo plasmado anteriormente, se planteó la siguiente interrogante ¿Cuál es la propuesta que permita mejorar el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de La Victoria?

El trabajo de investigación posee un valor de conveniencia, porque nos permitió identificar los elementos del compromiso organizacional y en base a ello se logró desarrollar un programa de motivación con el propósito de solucionar las diferentes falencias diagnosticadas en la institución como tardanzas, incumplimiento con las funciones asignadas a cada trabajador, falta de participación entre otras. Es sumamente importante que en una organización exista una adecuada motivación y compromiso para que el empleado se sienta identificado con el crecimiento de la misma. Por otro lado, el objetivo de la investigación es

proporcionar beneficios a los docentes de la institución educativa y a los docentes de las entidades relacionadas o del mismo giro, para que se incentiven y busquen formas de mantener un equipo de trabajo con alto nivel de motivación y compromiso organizacional. Además, los resultados pueden beneficiar a los trabajadores de la organización al comprender mejor sus preocupaciones, opiniones, problemas internos en el trabajo, individuos o familiares. Finalmente, los datos que se obtuvieron sirvieron para proyectar alternativas de mejora, frente a la situación que hoy en día viven y experimentan los trabajadores en los diferentes centros de trabajo y en base a ello se pueda tomar las mejores acciones de mejora con el fin de mantener motivados y comprometidos a su personal con la institución.

Para llegar a dar solución a la problemática, se plantó como objetivo general: Elaborar la propuesta de un programa de motivación para mejorar el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de La Victoria, 2020. Así mismo, se estableció los siguientes objetivos específicos: Identificar el nivel de compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de la Victoria, 2020, identificar el nivel del componente afectivo del compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de la Victoria, 2020, identificar el nivel del componente implicación del compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de la Victoria, 2020 e identificar el nivel del componente normativo del compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de la Victoria, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los trabajos previos de la investigación, desde un contexto internacional se consideró a Can (2015), quien tuvo como finalidad mejorar el compromiso organizacional a través de programas de motivación, para su cumplimiento se basó metodológicamente en un estudio con enfoque cuantitativo aplicado con diseño pre experimental. Por otro lado, la recolección de la información se realizó a través del cuestionario aplicado a 25 colaboradores. Para contrastar los resultados se utilizó el estadístico de muestras emparejadas (antes, después), obteniendo los siguientes resultados: el 72% del total de la población encuestada demostró tener un nivel bajo de compromiso, el 23% nivel medio y solo el 5% indicó

tener nivel alto, tras aplicar el programa de motivación, los resultados fueron favorables alcanzando mejorar el compromiso organizacional de un 5% al 81% , es decir que el programa de motivación es efectivo y demuestra generar resultados positivos, por lo tanto para el presente estudio es de vital importancia, dado que se tiene como principal objetivo mejorar el compromiso organizacional a través de un programa de motivación. Finalmente señala que el valor de t fue -12,01 puntos, así mismo es significativa con 0.000, resultado menor al p-valor 0.05, demostrando así la aceptación de la hipótesis de trabajo.

Así mismo, Ramos (2016) en su tesis tuvo como objetivo aplicar un programa de motivación direccionado a mejorar el compromiso organizacional de los docentes en un Institución. El tipo de estudio fue descriptivo de diseño pre experimental, el instrumento se utilizó para la recopilación de información, el mismo que se aplicó a una muestra de 35 colaboradores. Para contrastar los resultados se utilizó el estadístico para muestras emparejadas (antes-después), logrando concluir que el compromiso organizacional se situó en un nivel medio 53%, seguido por un nivel alto de 37% y nivel bajo del 10%, referente a los componentes afectivo, implicación y normativo, los tres se sitúan en un nivel medio evidenciando un porcentaje de 52%, 57% y 53%, seguido por un nivel alto de 32% y 36% excepto la dimensión normativo que se situó en un nivel bajo de 31% y por último 16% corresponde a un nivel bajo del componente afectivo, el 7% nivel bajo de implicación y el 16% corresponde a un nivel alto del componente normativo. Tras realizar la post prueba, los resultados fueron favorables, logrando evidenciar una mejora en el compromiso organizacional pasando de un nivel medio a un nivel alto con un porcentaje del 89%, así mismo, dos de los componentes mejoraron significativamente pasando de nivel medio a nivel alto, efectivo mejoró de 52% a 87% y componente implicación paso de 57% a 91%, es decir que los resultados del programa de motivación fueron favorables, sin embargo, en el componente normativo no hubo mejoras significativas, pero mejoró de un 53% a un 59%. Por otro lado, se rechazó la hipótesis nula, dado que se obtuvo una prueba de Wilcoxon significativa de 0.000, siendo menor que el p-valor 0.05, además el valor de t fue -15.31.

Por otro lado, Mercedes (2018) en su estudio tuvo como finalidad fortalecer el compromiso organizacional a través de la motivación laboral. El enfoque del estudio fue cuantitativo, puesto que la variable de estudio se logró medir a través de un cuestionario, para su efecto se utilizó el diseño pre experimental, por existir un grupo antes y un grupo después y la muestra estuvo constituida por 49 colaboradores. El autor llegó a la conclusión que, el 52% del total de la muestra posee un nivel medio de compromiso, el 35% se identificó con un nivel bajo y el 13% con un nivel alto respectivamente, así mismo el componente normativo obtuvo un porcentaje bajo 57%, nivel medio 36% y el 7% nivel alto. Tras aplicar las estrategias de motivación se logró mejorar el nivel de compromiso satisfactoriamente pasando de un nivel medio a un nivel alto, contrastándose estadísticamente en 81% alto, 12% medio y 7% bajo. Por otro lado, se evidenció el valor $t = -9.03$ con un sig. de 0.000, resultado menor al p-valor 0.05, este resultado ayudó a contrastar su hipótesis de investigación.

Así mismo, Pérez (2016) en su investigación tuvo como objetivo aplicar un programa de motivación para mejorar el compromiso organizacional. La metodología del estudio fue cuantitativo, así mismo el diseño fue pre experimental, como instrumento se consideró al cuestionario de compromiso organizacional, el cual se aplicó a una muestra de 85 docentes. Por otro lado, para contrastar la hipótesis de trabajo utilizó el estadístico para muestras relacionadas. El estudio reveló los resultados principales referente al nivel de compromiso general y por sus tres componentes, el nivel de compromiso organizacional general se sitúa en un nivel bajo con un porcentaje del 61%, nivel medio con un 29% y el 2% nivel alto y en cuanto a las dimensión implicación, se evidenció un nivel medio de 52%, nivel alto de 33% y nivel bajo de 15%, la dimensión normativo demostró un nivel medio de 50%, nivel bajo de 35% y nivel alto de 15%, finalmente la dimensión afectivo evidenció un nivel medio de 51%, nivel bajo de 38% y nivel alto de 11%. Por otro lado, la aplicación del aporte científico ayudó a mejorar el compromiso organizacional pasando de un nivel medio a un nivel alto con 79%, así mismo, los tres componentes evidenciaron resultados favorables pasando de un nivel medio a un nivel alto, implicación evidencio nivel alto con un 87%, normativo nivel lato 88% y afectivo nivel alto 91%. Así mismo, el programa fue significativo con un nivel de

sig. 0.000, menor al p-valor 0.05, y un efecto alto de $t = -18.2$ demostrando un efecto positivo del programa después de su aplicación, además este resultado permitió rechazar la hipótesis nula.

Por otro lado, Giles, Saavedra y Salazar (2016) en su investigación tuvieron como principal objetivo conocer el nivel de compromiso de los docentes de una institución educativa pública de San Martín. Desde el enfoque metodológico, el estudio fue de enfoque cuantitativo de diseño no experimental descriptivo simple, para la recolección de datos utilizó la escala de compromiso organizacional, la misma que fue aplicada una muestra de 19 docentes. Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional alcanzó un nivel medio con un resultado de 57%, nivel bajo 40% y nivel alto 3%, así mismo, señaló que la falta de compromiso del personal, no solamente se debe a factores motivacionales, si no también hace influencia el clima laboral. Por otro lado, los resultados respecto a sus dimensiones demostraron que el elemento afectivo demostró tener un nivel medio de 72%, seguido por el nivel bajo del 28%, implicancia alcanzó un resultado del 64% siendo un resultado alto, seguido por el nivel medio de 22% y nivel bajo 14% sin embargo, la dimensión normativa demostró puntos débiles de 57% considerándose dentro de un nivel bajo, seguido por el nivel medio de 31% y 12% que hace referencia el nivel alto.

Sánchez (2018) en su estudio busco determinar la asociación entre motivación y el compromiso organizacional, para lograr dicha finalidad siguió un estudio descriptivo, además utilizó el cuestionario para recolectar información de 165 docentes. Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional alcanzó un nivel bajo de 57%, seguido por el nivel medio de 35% y 8% nivel alto, así mismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.752, siendo un resultado alto por aproximarse a la unidad y significativa con un $p < 0.05$, esto conlleva a deducir que mientras más se fomente la motivación, mejor es el compromiso de los docentes. Por otro lado, la correlación para los componentes también fue positiva siendo: componente afectivo 0.521, implicancia 0.432 y el componente normativo alcanzó un coeficiente de 0.411 todos con un $p < 0.05$. Así mismo, el autor también evidenció el nivel por cada componente, afectivo demostró tener un nivel alto con el 53%, seguido por el nivel bajo de 40% y nivel medio 7%,

implicancia demostró un nivel medio con el 55%, nivel bajo 30% y nivel alto 15% y finalmente la dimensión normativa alcanzó un nivel medio con el 59%, seguido por el nivel bajo del 29% y 12% nivel alto.

De la misma manera, Custodio (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar el nivel del compromiso organizacional en una institución educativa de manera general y por componentes y en base a ello aplicar estrategias motivacionales para su mejora. Metodológicamente el estudio fue pre experimental, por existir un antes y un después, tomando como muestra a 36 personas para ser evaluadas, así mismo, el estadístico utilizado fue el de muestras relacionadas. El estudio tuvo como resultado la existencia de un nivel bajo de compromiso organizacional representando un 58%, nivel medio 31% y el 11% nivel alto, respecto al componente afectivo se encontró un nivel medio de 57%, nivel bajo de 41% y 2% nivel alto y respecto al componente de implicación y normativo se demostró un nivel medio de 54% y 51%, nivel bajo de 31% y 39% y nivel alto de 15% y 10%. Por otro lado, los resultados respecto al post test fueron favorables tanto para la institución como también para los trabajadores, el compromiso organizacional paso de un nivel medio a un nivel 58% a un nivel alto 86% y solo el 14% se situó en un nivel medio, así mismo, los tres componentes demostraron una mejora significativa, alcanzando un nivel alto de 79% para afectivo, para implicación 64% e implicancia 52%. Llegando a la conclusión que la prueba de Wilcoxon, evidenció un valor de 0.000 siendo un resultado muy significativo, así mismo, el valor de t fue de -19.12, lo que permitió hacer referencia que el tratamiento demostró un efecto positivo.

Falen (2017) en su estudio tuvo como finalidad proponer y aplicar estrategias de motivación para fomentar el compromiso organizacional en una Institución Pública. La metodología de la investigación fue de tipo descriptiva y con un diseño no experimental, como técnica para el estudio se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario de motivación y de compromiso organizacional, los mismos que se aplicaron a una muestra de 109 colaboradores. Los resultados revelaron que, el nivel de motivación de los colaboradores se situó en un nivel bajo con un 59%, nivel medio con un 35% y nivel alto con un 6%, respecto al compromiso organizacional también se evidenció resultados bajos con un 55%, nivel medio 31%

y nivel alto 14%, así mismo la dimensión normativo alcanzo un nivel medio de 51%, nivel alto de 41% y nivel bajo de 8%, la dimensión implicación evidenció un nivel bajo de 55%, nivel medio de 37% y nivel alto de 8%, finalmente la dimensión afectivo alcanzo un nivel medio de 56%, nivel alto de 33% y nivel bajo de 11%. Se evidencio que los resultados en el pre test fueron no muy favorables, sin embargo tras aplicar la motivación el nivel general de compromiso organizacional paso de un nivel bajo 59% a un nivel alto de 91%, lo que significa que el programa de motivación causó un efecto positivo en el compromiso organizacional, así mismo también se muestran resultados respecto a la dimensión normativo, la cual alcanzó un nivel alto de 82%, la dimensión implicación un nivel medio de 60% y la dimensión afectivo un nivel alto de 79%. Por otro lado, el valor de t fue de -10,51, así mismo, es significativa con un nivel de sig. 0.000, resultado menor al p-valor 0.05.

Así mismo, Frontadi y Muñoz (2017) en su tesis se plantearon como objetivo determinar si la motivación se relaciona de manera directa con el compromiso organizacional en una institución pública de Chiclayo. El estudio fue cuantitativo, además utilizó el diseño no experimental correlacional, la técnica de recolección de datos fue la encuesta y su propio instrumento siendo el cuestionario para cada variable, así mismo, la muestra estuvo constituida por un total de 99 docentes. Los resultados contrastados por el autor demostraron que las variables se relacionan de manera directa con un coeficiente de Spearman 0.596 (59.6%), siendo una relación modera. Por otro lado, señaló que el componente normativo obtuvo, nivel medio 43%%, nivel bajo 41% y nivel alto 16%; implicación nivel medio 47%%, nivel alto 40% y nivel bajo 13% y afectivo nivel medio 57%, nivel alto 31% y nivel bajo 12%. Finalmente el autor señaló que los componentes del compromiso organizacional se fortalecen a medida que las acciones de motivación son mejoradas.

Gonzales y Del Rosario (2018) en su investigación tuvieron como finalidad determinar el nivel de compromiso organizacional de los profesores de un colegio estatal de Cayaltí. Para su alcance los autores desarrollaron el estudio bajo la metodología cuantitativa no experimental descriptiva simple, así mismo, utilizó la escala de la variable estudiada y fue aplicada a una muestra de 34 docentes. Los autores llegaron a concluir que el compromiso organizacional alcanzó situarse en

un nivel medio con el 50%, nivel alto 42% y nivel bajo 8%, además el componente afectivo alcanzó un nivel medio de 54%, nivel alto 30% y nivel bajo 16%, de igual forma el componente implicancia presentó el 58% siendo un nivel medio, seguido por el nivel alto 32% y el nivel bajo logró un porcentaje del 10%, finalmente, el componente normativo alcanzó un resultado del 61%, siendo considerado como un nivel bajo, seguido por el nivel medio de 30% y nivel alto 9%. Finalmente señaló que cuando los tres componentes se encuentran presente en los colaboradores, indica que están demostrando un compromiso con sus actividades, así como también con la organización.

Por otra parte, se sustentaron las siguientes teorías, las cuales brindaron una mayor información y estrategias para la realización del trabajo de investigación.

Con respecto a la motivación laboral tenemos:

La teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow (como se citó en Louffat, 2015), es la que considera como una necesidad que motiva a la persona a realizar actividades, una acción encaminada hacia una meta. Así mismo, no se limitó y estableció la jerarquía de necesidades, ya que cada vez que una necesidad está satisfecha surgen otras y así continuamente. En primera instancia se encuentra las fisiológicas que vienen a ser las necesidades básicas de todo ser humano para su supervivencia como el sueño, alimento, vestido entre otras; luego está la de seguridad, hace referencia al bienestar, libre de accidentes o enfermedad; de afiliación que brindan relaciones satisfactorias y la necesidad de aceptación en la sociedad; después las necesidades de reconocimiento como sentirse apreciado, respetarse uno mismo y a los demás, el cumplimiento de los trabajos con mayor responsabilidad y por último de autorrealización que los ayuda a desarrollar su potencial. De este modo, es importante satisfacer las principales necesidades para luego lograr continuar con las demás.

Teoría “X” y “Y”: Según los autores Robbins y Judge (como se citó en Louffat, 2015) dicha teoría propuso dos enfoques totalmente diferentes en el ámbito laboral se habla de la teoría “X” identificada como la actitud negativa y la teoría “Y” enfocado al aspecto positivo” (p. 177). De acuerdo a lo anterior mencionado se

puede decir que los seres humanos caracterizados en la teoría “X” demuestran una insatisfacción en el trabajo, no se responsabilizan de lo que hacen, no se adaptan a los cambios, siempre su motivación para ellos será el dinero, siempre necesitan ser dirigidos por un líder y no tienen la suficiente inteligencia emocional para superar las objeciones. Los seres humanos identificados en la teoría “Y” es todo lo contrario de la teoría “X” es decir para ellos el trabajo es como una diversión o una satisfacción, para ellos el dinero no tiene tanta importancia, la motivación se da de manera natural para ellos, siempre pretenden los retos, son creativos en general buscan la superación por ellos mismos.

Teoría de los dos factores propuesta por Frederick Herzberg: De acuerdo a Robbins y Judge (como se citó en Louffat, 2015), señalan que son elementos intrínsecos y extrínsecos, que tienen que ver tanto con la satisfacción como también con la insatisfacción del trabajador. La motivación interna o intrínseca lo tiene el trabajador que se siente a gusto o ama lo que hace se siente motivado por sí mismo sin importar la intervención de terceros o las cosas materiales, no le interesa las recompensas, premios ni cualquier tipo de incentivos, lo hace porque tiene una actitud que le surge y trata de superar sus objeciones, mientras que la motivación externa o también llamada extrínseca son las personas que dependen de terceros o de un líder, necesitan ser motivadas para poder realizar un eficiente desarrollo de sus actividades, siempre necesitan premios, incentivos para que puedan concurrir con sus objetivos.

Teorías de las necesidades de McClelland: conformada por 3 necesidades (logro, poder y afiliación)”. Logro: Herrera (2016), explica que “es la necesidad que el ser humano tiene para superarse, con el fin de conseguir sus objetivos propuestos” (p. 180). Poder: según Herrera (2016), hace referencia a “la necesidad que los demás se comporten de un modo que no lo hubieran hecho por sí mismos” (p. 180), así mismo esta variable se compone por cinco dimensiones. Desmotivación: es una disposición en el interior de un individuo que lo limita y complica, se caracteriza por la existencia de pensamientos pesimistas y desanimo, que nacen a partir de malas experiencias pasadas por el individuo o ajenas, y la autopercepción de no conseguir los resultados deseados. Regulación Identificada: Este tipo regulación es originada por el medio externo en base a lo que se obtendría

si realizara bien una conducta. Regulación Introyectada: Esta regulación se encuentra ligada a los factores medioambientales, esta regulación introyectada actúa con la finalidad de tener una recompensa o de evitar un castigo. Regulación Identificada: Se trata de la medida en que un individuo juzga una conducta importante para él. Como ejemplo: elegí estudiar en la noche porque mis estudios son importantes para mí. Motivación Intrínseca: Se caracteriza con el acto de realizar alguna actividad por voluntad propia, esto produce un efecto de satisfacción por lo que se está realizando.

La Teoría de Equidad de Adams (1965), teoría propuesta por Adams (como se citó en López y Romero, 2015), se basa en la suposición de que la evaluación individual es una de las principales a tomar en cuenta, esto debido a la forma en que se otorgan los premios o recompensas, es decir, si esto se les proporciona con justicia y equidad. Esto sucede cuando un trabajador piensa que la organización le proporciona menos beneficios que a otro trabajador que obtiene por sus propios esfuerzos.

Según esta teoría, si un individuo está satisfecho con lo que recibe del esfuerzo que es proporcional por el mismo, se sentirá motivado. Los estudios han demostrado que el dinero es una parte esencial de la teoría, porque para ella, el dinero es la recompensa más importante. En resumen, las personas comparan sus ingresos con los obtenidos por otros en las mismas circunstancias o similares.

Por lo tanto, si los colaboradores sienten que se les paga de manera injusta (inequitativa), pueden causar insatisfacción (desmotivación), lo que puede afectar la producción al reducir la calidad de su rendimiento. En algunos casos, esto puede reflejarse en el abandono de la organización. Por otro lado, si cree que la compensación es justa, puede mantenerlo en un nivel normal de producción. Si cree que sus recompensas están más allá de sus expectativas considerado como una acción equitativa, puede que el empleado se sienta desestimado o también puede que este ponga mucho más esfuerzo y resulte trabajado mucho.

Equilibrio o desequilibrio de recompensas: Recompensa inequitativa: este elemento se refiere al desánimo del puesto de trabajo, así como también a la baja

producción e insatisfacción. Recompensa Equitativa: esto se refiere a la conservación de una producción adecuada, se refiere al trabajo más intenso y desestimar alguna recompensa.

Estrategias de motivación basadas en la escala de Maslow. Motivación laboral basada en las necesidades fisiológicas (Nivel 1, escala de Maslow) Motivar a los empleados proporcionando bonificaciones económicas basadas en el logro de sus objetivos (Cruz, 2017).

Elaboración de contratos laborales con periodos no menores de 6 meses que incluya sus beneficios sociales y le permita lograr asensos. (Nivel 2, necesidad de seguridad escala de Maslow). Motivar su productividad brindando seguridad y estabilidad laboral, a la vez permitir el crecimiento laboral, brindar capacitación constante para lograr su desarrollo laboral (Cruz, 2017).

Fomentar el trabajo en equipo y generar actividades de confraternidad entre los colaboradores, y establecer vínculos sociales entre colegas (Escala de necesidades sociales de Maslow de 3 niveles). Establecer conexiones emocionales entre colaboradores, mejorar la fluidez de la comunicación y promover el trabajo en equipo, generando colaboradores más eficientes en sus puestos (Cruz, 2017).

Para fines de esta investigación, se trabajó con la teoría de Maslow, quien brinda las siguientes estrategias:

Realizar planes de desarrollo personal y laboral para cada trabajador que les permitan crecer y alcanzar un estatus laboral y social. (Nivel 4 y 5 necesidades de estima y autocumplimiento de la escala de Maslow). Brindar oportunidades de promoción a los empleados, especialmente a aquellos que han trabajado para la empresa durante muchos años, permitiéndoles alcanzar sus objetivos laborales y personales al lograr la satisfacción en sus puestos y permitiendo su realización personal (Cruz, 2017).

Incentivos y reconocimiento del trabajo. Las organizaciones deben considerar y saber que los resultados que obtienen se deben al desempeño de sus empleados y para que esto obtenga o logre los resultados esperados, es necesario mantener

a sus empleados motivados, existen diferentes estrategias para motivar al empleado, uno de ellos son los incentivos, ya que a través de esto satisface una necesidad básica del empleado. Los incentivos pueden ser económicos y no económicos, también es importante que la organización establezca metas y objetivos para que el empleado cumpla correctamente y, por lo tanto, justifique los incentivos proporcionados.

Para definir la variable motivación se citó al autor Louffat (2015), quien señala que la motivación es una herramienta ampliamente utilizada en el campo de los negocios, así mismo, es la capacidad de la organización para mantener estímulos positivos en cada empleado, y que estos pueden realizar sus actividades correctamente, corroborando al cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización. Por lo tanto, la motivación en el ámbito laboral es elemento fundamental para incrementar el desempeño laboral de los empleados y sobre todo para alcanzar con mayor exactitud los objetivos organizacionales y también es importante mencionar que un empleado motivado se siente realizado en el puesto de trabajo, además de sentirse identificado con la cultura organizacional (p.267).

Por otro lado, el autor Herrera (2016) señala que el programa de motivación es un método que permite el crecimiento de las labores incluyendo la autorrealización, la cual trata de ofrecer la posibilidad de crecimiento en el centro de laboral, donde el colaborador puede desarrollarse tanto a nivel personal y profesional, ofreciéndoles una base de responsabilidades que les permitan crecer. Adicionalmente, este programa trata de mostrar interés por las acciones, logros o problemas de los empleados, es decir, todo lo que suceda dentro del ámbito de la compañía. La idea fundamental de todo programa de motivación es saber cómo hacer que el nuevo empleado se integre al equipo de trabajo.

Por consiguiente, tenemos a las teorías del compromiso organizacional:

Teoría del intercambio social de Blau: Para Gómez (2017) La teoría se refiere a cuando una persona piensa que los demás tienen un mayor valor y las dos partes pueden llegar a un acuerdo de beneficio mutuo, es decir, la empresa está buscando el mejor talento para contribuir con su conocimiento a la organización, y por ende

la misma contribuya con beneficios para el trabajador y de esta manera las dos partes resulten beneficiosas. Por lo tanto, de acuerdo a la teoría del intercambio social, el compromiso organizacional es la relación que existe entre la inversión que realiza la empresa con el trabajador, para que este aporte resultados favorable para la empresa, así mismo la inversión debe ser a largo plazo, logrando de esta manera un compromiso de continuidad, dado que si el empleado toma decisión de no pertenecer a la organización, tendrá que sustentar los costos realizados o la inversión que hizo la empresa sobre él, así mismo este puede ser cubierto por sus conocimientos, habilidades, capacidades etc.

Definitivamente que una persona está trabajando en una organización no significa que esta persona esté 100% comprometida con la organización, a veces puede ser sí, pero es importante recalcar que en muchos casos el trabajador está totalmente insatisfecho con la organización, debido a factores que no aportan sus propios beneficios o incluso que la empresa no cumple con las necesidades del trabajador y, por lo tanto, esto genera dificultades dentro de la empresa, como un bajo rendimiento laboral, rotación, conflictos, estrés e incluso muchas veces hasta el abandono de la organización, esta situación se detalla más en la teoría de Meyer y Allen, una teoría que se tomará como referencia para apoyar el compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones.

Teoría de Meyer y Allen - Modelo de los tres componentes. Meyer y Allen (como se citó en Franco, 2018) refieren que el compromiso organizacional se conceptualiza como un estado mental o un estado psicológico que establece una relación reducida entre los trabajadores y la empresa. El compromiso organizacional es un elemento esencial para determinar si un empleado continúa trabajando en una organización, especialmente si sus actividades son desarrolladas con pasión para conseguir los objetivos establecidos por la empresa. Cabe mencionar que es muy importante que la empresa gestione adecuadamente el compromiso con la finalidad de mantener una buena relación con el personal. Por otro lado, los autores señalan que el compromiso organizacional está integrado por tres elementos muy importantes que ayudan a calcular el compromiso organizacional: afectivo, de implicación y normativo.

Componente afectivo. Según Meyer y Allen (como se citó en Franco, 2018), este componente hace referencia al vínculo emocional del empleado con la organización. Los autores señalan que los empleados con mayor compromiso tienen mayor posibilidad de permanecer más tiempo en la empresa, puesto que el empleado se siente orgulloso y satisfecho de permanecer a la compañía, así mismo la experiencia que poseen les permite participar y aportar valor para la empresa con la finalidad de que la organización logre un mejor crecimiento empresarial. Por otro lado, el empleado muestra interés y preocupación por los problemas que la organización puede estar atravesando y por la misma relación que mantiene con la misma, este busca aportar el mayor esfuerzo con la finalidad de ver que la empresa siga cumpliendo sus objetivos sin tener dificultades. *Componente implicación.* Este compromiso se basa en el nivel de identidad psicológica que los empleados tienen con la organización. El efecto del trabajo sobre la autoestima del sujeto puede dar fe de esto. *Componente normativo.* Este es el apego del empleado a la organización, porque cree que ha invertido, energía, dinero, tiempo y dedicación. Salir de la empresa no es la decisión correcta, porque todo lo invertido hará que sea costoso para los empleados. También esto le conlleva a pensar que otras organizaciones tienen muy pocas oportunidades de trabajo y podría quedarse desempleado, por lo que hay una mayor posibilidad de permanecer en la empresa. Por lo general, este componente es una situación emocional, ya que el empleado durante el tiempo de trabajo que ha tenido en la empresa, le hace muy difícil renunciar y por su puesto espera que su inversión sea retribuida.

En resumen, de acuerdo a lo mencionado por Meyer y Allen se puede indicar que existen tres formas por las cuales un trabajador se puede sentir comprometido con su organización: estableciendo un lazo emocional con su organización (afectivo), porque el trabajador lo requiere y se siente obligado de continuar laborando para la organización (implicación) y porque sienten que deben de permanecer en su centro de labores por un compromiso moral (normativo). Así mismo, cada dimensión del compromiso organizacional tiene diferentes efectos sobre la conducta del colaborador.

Por lo tanto, el compromiso organizacional es aquel que lleva a ejecutar los objetivos de una organización en base al compromiso que los empleados pueden

tener con la misma, puesto que un trabajador comprometido demostrara mayor esfuerzo y apasionamiento por las actividades que desarrolla dentro de la organización. Por otro lado, si el empleado no demuestra un compromiso adecuado, definitivamente la empresa tendrá dificultades para cumplir sus metas y objetivos establecidos, dado que su personal no demuestra eficiencia en sus actividades que incluso pueden llegar a obstaculizar el desempeño eficiente de quien realmente se sienta comprometido con la compañía (Meyer y Allen como se citó en Franco, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según su profundidad la investigación es de tipo cuantitativa.

Los autores Hernández, Fernández, y Baptista (2016), afirman que la investigación cuantitativa es aquella que utiliza técnicas o instrumentos para medir una o más variables. Por lo tanto, el estudio es cuantitativo dado que las variables de estudio fueron medidas a través de un cuestionario con el propósito de probar la hipótesis de trabajo.

Diseño de investigación no experimental, descriptivo – propositivo

Hernández et al., (2016) señalan que la investigación no experimental observa y analiza fenómenos en su contexto natural, es decir, en ninguna circunstancia manipula las variables. Por lo tanto, en la investigación no se manipuló las variables estudiadas y se observó los elementos del compromiso organizacional en su contexto natural sin alterar la situación actual.

De acuerdo a los autores Hernández et al., (2016) la investigación descriptiva tiene como finalidad describir las características de una o más variables en una población determinada. En la investigación se describió las características del compromiso organizacional estudiada en una institución educativa estatal de La Victoria.

Giler (2015) afirma que la investigación propositiva o diagnóstica tiene como finalidad hacer uso de técnicas necesarias con el propósito de diagnosticar y dar soluciones a problemas específicos. En él estudió se diagnosticó las debilidades del compromiso organizacional haciendo uso de un cuestionario, así mismo, los resultados permitieron desarrollar una propuesta de acuerdo a las necesidades de la institución estudiada.



Dónde:

M = Muestra

O = Observación

P = Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

Motivación

Definición conceptual: Louffat (2015) señala que la motivación es una herramienta ampliamente utilizada en el campo de los negocios, así mismo es la capacidad de la organización para mantener estímulos positivos en cada empleado, y que estos pueden realizar sus actividades correctamente, corroborando al cumplimiento de los objetivos establecidos por la organización (p.267).

Definición Operacional

El programa tiene como objetivo mejorar el compromiso organizacional a través de la motivación de los trabajadores. El cual está compuesto por 10 sesiones, en donde cada sesión tuvo un tiempo establecido para su desarrollo: El arte de motivar (45 minutos); Re-conectándome (45 minutos); Flow Life (45 minutos); Liderando con el ejemplo (45 minutos); Comunicando ando (45 minutos); Limitaciones sin fronteras (45 minutos); #Soft skills (45 minutos); Reconozco

interferencias en mis decisiones (45 minutos); Valor de los valores (45 minutos);
¿Compromiso YO? (45 minutos)

Tabla 1*Sesiones y objetivos del programa de motivación*

N° Sesión	Sesiones	Objetivos	Tiempo	Dimensión
1	“El Arte de Motivar”	Sensibilizar sobre la importancia de desarrollar relaciones de confianza y motivación al interior del equipo.	45 minutos	afectivo
2	“Re-conectándome”	Reconocer el equilibrio emocional de cada participante frente a sus compañeros de trabajo.	45 minutos	afectivo
3	“Flow Life”	Identificar su estado de FLOW, para tener la capacidad de optimizar la experiencia y generar ambientes positivos de trabajo.	45 minutos	afectivo
4	“Liderando con el Ejemplo”	Generar conciencia sobre la importancia del aporte de cada líder en el cumplimiento de los objetivos del área y su alineamiento a las metas propuestas por la empresa.	45 minutos	continuidad
5	“Comunicando Ando”	Mejorar la comunicación entre los miembros del equipo y el líder, a través del conocimiento de los diferentes estilos de comunicación.	45 minutos	continuidad
6	“Limitaciones sin fronteras”	Trabajar en las creencias, comportamientos y acciones concretas que permitan transformar a un grupo en un equipo de trabajo alto rendimiento.	45 minutos	continuidad
7	“ #Soft Skills”	Generar conciencia sobre el impacto que tiene el desarrollo de sus habilidades blandas para la ejecución de sus tareas.	45 minutos	continuidad
8	“Reconozco Interferencias en mis Decisiones”	Identificar y reconocer las consecuencias que puede traer tomar decisiones sin reflexionar.	45 minutos	implicancia
9	“Valor de los Valores”	Evaluar sobre los valores personales y como estos están alineados a su organización.	45 minutos	implicancia
10	“¿Compromiso YO?”	Determinar su nivel de compromiso para el logro del objetivo propuesto.	45 minutos	implicancia

Fuente: Elaboración propia .

Tabla 2*Operacionalización de la variable compromiso organizacional*

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Compromiso organizacional	El compromiso organizacional es aquel que lleva a ejecutar los objetivos de una organización en base al compromiso que los empleados pueden tener con la misma, puesto que un trabajador comprometido demostrara mayor esfuerzo y apasionamiento por las actividades que desarrolla dentro de la organización (Meyer y Allen como se citó en Franco, 2018).	El compromiso organizacional está compuesto por tres componentes: componente afectivo, componente implicación y componente normativo, los mismos que permitieron medir dicha variable.	Componente Afectivo	1,2,3,4,5,6,7,8	Escala de compromiso Organizacional Bajo 1 -25 Medio 26 – 75 Alto 76 – 99
			Componente implicación	9,10,11,12,13	
			Componente Normativo	14,15,16,17,18,19	

Fuente: Elaboración propia

3.3. Población

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2016), definen a la población como “Una agrupación de todos los casos que cumplen con una especificación específica, es decir, todo el fenómeno a estudiar, en el que la población tiene características comunes que se estudian y dan origen a la investigación” (p. 174).

Para la investigación, la población estuvo conformada por 43 docentes de ambos sexos, nombrados y contratados pertenecientes a una institución educativa estatal de La Victoria. Por lo tanto, no fue necesario aplicar fórmula para extraer una muestra de la mencionada población, se consideró a los 43 docentes como población para ser encuestada.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Análisis documental. Según Tamayo y Silva (2015) esta técnica permite recopilar información de fuentes secundarias, como revistas, libros, periódicos, folletos entre otros, esto en función a las variables de interés. En la investigación, esta técnica permitió obtener información de libros, revistas u investigaciones previas relacionadas a la variable de estudio (compromiso organizacional).

Validez y confiabilidad.

Asto (2015) demostró una validez de ítem subtest observándose correlaciones en el componente afectivo de 0.60, implicación desde 0.68 y mayores a 0.05 normativo, también a través de la correlación interésalas, demostrando significancia con intervalos entre 0.49 y 0.86. Por otro lado, el cuestionario de compromiso organizacional obtuvo un resultado del alfa de Cronbach de 0,93 y respecto a sus dimensiones en componente afectivo .92, normativo .82 y Normativo .81.

3.5. Procedimientos

Por la coyuntura que se presentó a nivel mundial, no fue posible aplicar el cuestionario, por lo que se procedió a realizar una revisión bibliográfica de investigaciones previas que hayan tenido el mismo objetivo que se estableció en la investigación, así mismo, dichos estudios fueron consideradas con cinco años de

antigüedad, los cuales fueron investigaciones aplicadas y descriptivas tanto para el contexto internacional, nacional y local.

3.6. Métodos de análisis de datos

Respecto al análisis de datos, la información obtenida se procesó a través del programa Microsoft Excel, el cual permitió que los datos se distribuyan por medio de tablas con la finalidad de comprender mejor los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Para el estudio, se ha considerado los principales aspectos éticos de Código de Ética del Psicólogo Peruano y Código de conducta American Psychological Association (APA).

Principio de Integridad: Los psicólogos se esfuerzan por promover la precisión científica, la honestidad, no se involucran en fraudes y la autenticidad en los resultados de la investigación. En el artículo 65 dice: el psicólogo que obtenga información de otras publicaciones debe incluir el nombre originario o no apropiarse de ideas ajenas en los fines de investigación. Por lo tanto, en la investigación, toda información recopilada de otras investigaciones o cualquier publicación se ha citado y referenciado correctamente, con la finalidad de no apropiarse de las ideas u opiniones de terceras personas.

Principio respeto por los derechos de las personas: Los psicólogos muestran preocupación por el cumplimiento ético de las conductas profesionales y científicas. Tal como dice en El artículo 26: “todo psicólogo que publica información de investigación psicológica no debe incurrir en falsificación”. Para cumplir con el mencionado aspecto, el estudio fue desarrollado bajo las normas establecidas por la Asociación Americana de Psicología sexta Edición y la normativa que tiene la Universidad César Vallejo.

IV. RESULTADOS

Para los resultados de la investigación se consideró el análisis de las investigaciones consideradas en el marco teórico, de las cuales se seleccionaron a diez estudios más relevantes para la investigación, así mismo, se distribuyen de acuerdo al año y relevancia que tienen para el estudio.

En la siguiente tabla se presentan las investigaciones previas que demuestran resultados referentes al nivel del compromiso organizacional.

Tabla 3

Antecedentes relacionados al compromiso organizacional

Autores/ Año	Proceden cia	N° de participantes	Resultados
Can (2015)	Guatemala	25 trabajadores	- Los resultados de Pretest mostraron que el 72% del total de la población encuestada demostró tener un nivel bajo de compromiso organizacional, el 23% nivel medio y solo el 5% indicó tener nivel alto.
Ramos (2016)	Ecuador	35 colaboradores	- Los resultados de la etapa Pretest demostró que el compromiso organizacional se situó en un nivel medio 53%, seguido por un nivel alto de 37% y nivel bajo del 10%.
Pérez (2016)	Perú (Lima)	85 docentes	- Según sus los resultados de la Preprueba el compromiso organizacional alcanzó un nivel bajo 61%, nivel medio 29% y el 2% nivel alto.

Giles, Zaavedra y Salazar (2016)	Perú (Lima)	19 docentes	- El compromiso organizacional alcanzó un nivel medio con un resultado de 57%, nivel bajo 40% y nivel alto 3%.
Falen (2017)	Perú (Chiclayo)	109 colaboradores	- En la etapa Pretest el compromiso organización se situó en un nivel bajo con 55%, medio 31% y alto 14%.
Sánchez (2018)	Perú (Lima)	165 docentes	- Los resultados evidenciaron que el compromiso organizacional alcanzó un nivel bajo de 57%, seguido por el nivel medio de 35% y 8% nivel alto.
Gonzales y del Rosario (2018)	Perú (Cayalti)	34 docentes	- Los resultados mostraron que el compromiso organizacional alcanzó un nivel medio con el 50%, nivel alto 42% y nivel bajo 8%.
Mercedes (2018)	Perú (Lima)	49 colaboradores	- En la etapa Pretest se evidencio un nivel medio de compromiso valorado estadísticamente con el 52%, 35% nivel bajo y 13% nivel alto.
Custodio (2018)	Perú (Chiclayo)	36 trabajadores	- En la etapa Pretest el estudio tuvo como resultado la existencia de un nivel bajo de compromiso organizacional representando un 58%, nivel medio 31% y el 11% nivel alto

Fuente: Elaboración propia

En Perú, Pérez (2016) en su estudio trabajó con una población de 86 colaboradores, donde demostró un nivel bajo; además, Giles, Zaavedra y Salazar (2016) en su estudio descriptivo mostraron un nivel regular de compromiso organizacional, es decir, dicha población en su totalidad no se siente comprometida

con sus actividades asignadas y sobre todo con la organización; de manera semejante Sánchez (2018) desarrolló su estudio descriptivo y evidenció una puntuación baja de compromiso organizacional, lo cual indica que la población también posee un grado de identificación deficiente con la organización; finalmente Mercedes (2018) en sus resultados evidencia que la población estudiada presenta un regular compromiso organizacional.

Así mismo, Falen (2017) en su investigación realizada en Cayaltí consideró a 109 colaboradores y demostró un nivel bajo, así mismo, el autor Custodio (2018) realizó su estudio en Chiclayo con una población de 36 trabajadores, quien demostró un nivel medio y finalmente los autores Gonzales y del Rosario (2018) realizaron un estudio descriptivo donde evidenciaron que la mayoría de la población alcanzó un regular compromiso organizacional.

Por lo tanto, podemos afirmar que las investigaciones previas en su mayoría muestran resultados deficientes de compromiso organizacional y aquellas que llevaron un tratamiento demuestran efectos significativos, lo cual indica que la aplicación de un programa de motivación ayuda a mejorar el compromiso organizacional, además, son los posibles resultados que podemos obtener al aplicar el programa en la institución estudiada. Por otro lado, podemos referenciar que en Guatemala el compromiso de los trabajadores se inclina más a una categoría baja con mayor porcentaje y el menor porcentaje se inclina al nivel alto, a diferencia de Ecuador que mantiene un porcentaje más elevado en el nivel medio y el que predomina menos corresponde al nivel bajo, además, en Perú de todas las investigaciones consideradas la mayoría tiende a situarse en el nivel bajo; sin embargo, el menor porcentaje predomina más al nivel alto; en tal sentido se precisa que si las organizaciones necesitan desarrollar sus actividades sostenidamente, es importante que tomen las acciones necesarias para que su equipo de trabajo se sienta involucrado tanto con sus actividades, como también con la propia organización.

Las investigaciones de la siguiente tabla muestran resultados en función al nivel del componente afectivo del compromiso organizacional.

Tabla 4*Antecedentes relacionados al componente afectivo*

Autores/Año	Procedencia	N° de participantes	Resultados
Ramos (2016)	Ecuador	35 colaboradores	Nivel medio 52%, Nivel alto 32% y Nivel bajo 16%.
Pérez (2016)	Perú (Lima)	85 docentes	Nivel medio 51%, Nivel bajo 38% y Nivel alto de 11%.
Giles, Zaavedra y Salazar (2016)	Perú (Lima)	19 docentes	Nivel medio 72% y Nivel alto 28%.
Falen (2017)	Perú (Chiclayo)	109 colaboradores	Nivel medio 56%, Nivel alto 33% y Nivel bajo 11%.
Frontadi y Muñoz (2017)	Perú (Chiclayo)	99 docentes	Nivel medio 57%, Nivel alto 31% y Nivel bajo 12%.
Sánchez (2018)	Perú (Lima)	165 docentes	Nivel alto 53%, Nivel bajo 40% y Nivel medio 7%.
Custodio (2018)	Perú (Chiclayo)	36 docentes	Nivel medio 57%, Nivel bajo 41% y 2% Nivel alto.
Gonzales y del Rosario (2018)	Perú (Cayaltí)	34 docentes	Nivel medio 54%, Nivel alto 30% y Nivel bajo 16%.

Fuente: Elaboración propia

Apreciamos que Ramos (2016) en su estudio demuestra que el componente afectivo alcanzó un mayor porcentaje en el nivel medio, lo que refiere que los

colaboradores que comprenden esta categoría tienden a tener regular participación con las actividades realizadas por la organización y sobre todo el apego hacia la misma no es muy bueno. Además, el resultado menor se sitúa en el nivel bajo, lo que precisa que los colaboradores no se sienten contentos con la organización y sus posibilidades de permanecer en la organización también son bajas.

Por otro lado, el autor Pérez 2016; Giles, Zaavedra y Salazar 2016 también evidencian que el componente afectivo se sitúa en el nivel medio, debido a que la población estudiada tiende a tener poca probabilidad de permanecer en la organización; sin embargo, difieren con los hallazgos de Sánchez (2018) quien demostró una diferencia significativa, donde evidencia un porcentaje mayor en el nivel alto, dado que los colaboradores evaluados se sienten orgullosos de pertenecer a la organización, se sienten identificados con los valores y sobre todo muestran preocupación cuando la empresa viene atravesando deficiencias.

Además, Falen 2017; Frontadi y Muñoz 2017; Custodio 2018; Gonzales y del Rosario 2018 evidenciaron que el componente afectivo logro situarse en el nivel medio, lo que quiere decir que la población no tiene el apego emocional suficiente con la organización, además, su participación en las reuniones, discusiones o cualquier otra actividad que desarrolle la organización es moderada, así mismo, el menor porcentaje se inclina al nivel bajo, lo que indica que los colaboradores no tienen el orgullo de permanecer a la organización.

Las investigaciones de la siguiente tabla muestran resultados en función al nivel del componente implicación del compromiso organizacional.

Tabla 5

Antecedentes relacionados al componente implicación

Autores/Año	Procedencia	N° de participantes	Resultados
Ramos (2016)	Ecuador	35 colaboradores	Nivel medio 57%%, Nivel alto 36% y Nivel bajo 7%.

Pérez (2016)	Perú (Lima)	85 docentes	Nivel medio 52%, Nivel alto 33% y Nivel bajo 15%.
Giles, Zaavedra y Salazar (2016)	Perú (Lima)	19 docentes	Nivel alto 64%, Nivel medio 22% y Nivel bajo 14%
Falen (2017)	Perú (Chiclayo)	109 colaboradores	Nivel bajo 55%, Nivel medio 37% y Nivel alto 8%.
Frontadi y Muñoz (2017)	Perú (Chiclayo)	99 docentes	Nivel medio 47%, Nivel alto 40% y Nivel bajo 13%.
Sánchez (2018)	Perú (Lima)	165 docentes	Nivel medio 55%, Nivel bajo 30% y Nivel alto 15%.
Custodio (2018)	Perú (Chiclayo)	36 docentes	Nivel medio 54%, Nivel bajo 31% y Nivel alto 15%.
Gonzales y del Rosario (2018)	Perú (Cayaltí)	34 docentes	Nivel medio 58%, Nivel alto 32% y Nivel bajo 10%.

Fuente: Elaboración propia

Ramos (2016) evidencia como principal resultado un nivel medio, lo que quiere decir que los colaboradores que se encuentran dentro de esta categoría se caracterizan por tener una identificación moral regular con los objetivos de la organización. Así mismo, el resultado menor corresponde al nivel bajo, esto significa que la identidad psicológica del colaborador con la empresa es deficiente, además, su trabajo no tiene la suficiente importancia en sí mismo.

Por otro lado, Pérez 2016 y Sánchez 2018 mostraron un nivel medio, lo que también permite afirmar que la mayoría de los colaboradores presentan una regular identificación con su trabajo y con los objetivos organizacionales; sin embargo, Giles, Zaavedra y Salazar 2016 demostraron un nivel alto, esto hace referencia que los colaboradores poseen una fuerte identidad psicológica con la organización, así mismo, se caracterizan por ayudar a los demás y sobre todo están dispuestos a

contribuir con los objetivos organizacionales, sin embargo, su resultado menor se encuentra dentro del nivel bajo.

Además, Falen 2017, alcanzó un nivel bajo, lo cual es un resultado que permite deducir que el grado de identificación psicológica del colaborador con su trabajo es baja; sin embargo, los autores Frontadi y Muñoz 2017; Custodio 2018; Gonzales y del Rosario 2018 alcanzaron un nivel medio, lo que indica que la mayoría de los colaboradores presentan una regular identificación con su trabajo y su contribución a los objetivos organizacionales es moderada.

Las investigaciones de la siguiente tabla muestran resultados en función al nivel del componente normativo del compromiso organizacional.

Tabla 6

Antecedentes relacionados al componente normativo

Autores/Año	Procedencia	N° de participantes	Resultados
Ramos (2016)	Ecuador	35 colaboradores	Nivel medio 53%, Nivel bajo 31% y Nivel alto 16%.
Pérez (2016)	Perú (Lima)	85 docentes	Nivel medio 50%, Nivel bajo 35% y Nivel alto de 15%.
Giles, Zaavedra y Salazar (2016)	Perú (Lima)	19 docentes	Nivel bajo 57%, Nivel medio 31%, Nivel alto 12%.
Falen (2017)	Perú (Chiclayo)	109 colaboradores	Nivel alto 51%, Nivel medio 41% y Nivel bajo de 8%.
Frontadi y Muñoz (2017)	Perú (Chiclayo)	99 docentes	Nivel medio 43%, Nivel bajo 41% y Nivel alto 16%.
Sánchez (2018)	Perú (Lima)	165 docentes	Nivel medio 59%, Nivel bajo 29% y Nivel alto 12%.

Custodio (2018)	Perú (Chiclayo)	36 docentes	Nivel medio 51%, Nivel bajo 39% y Nivel alto 10%.
Gonzales y del Rosario (2018)	Perú (Cayaltí)	34 docentes	Nivel bajo 61%, Nivel medio 30% y Nivel alto 9%.

Fuente: Elaboración propia

En la tabla anterior se aprecia los trabajos previos con relación al componte normativo, donde Ramos (2016) evidenció como principal resultado un nivel medio, lo que significa que el colaborador no tiene la suficiencia seguridad de permanecer en la organización, sin embargo, el porcentaje menor se sitúa en la categoría alta, lo que quiere decir que los colaboradores quieren permanecer en la organización por un período de tiempo más largo, pues sienten que deben quedarse, ya que han invertido suficiente energía y se han apegado a la organización.

Por otro lado, Pérez 2016 y Sánchez 2018 también mostraron un nivel medio, lo que también refiere que la población no tiene la suficiente seguridad de permanecer en la organización; Además, el porcentaje menor se sitúa en el nivel alto, lo que refiere que los colaboradores tienen mayor compromiso y si están dispuesto a permanecer en la organización. Sin embargo, Giles, Zaavedra y Salazar 2016 alcanzaron un nivel bajo, puesto que los trabajadores no tienen los sentimientos suficientes de permanecer en la institución, como resultado de valoración hacia la empresa por la oportunidad que tuvieron al momento de formar parte de la misma.

Además, Falen 2017 evidencio un nivel alto, lo que indica que la mayoría de los colaboradores están comprometidos con la organización y desean permanecer en ella, aportando siempre valor significativo para beneficio de la organización, sin embargo, el resultado menor corresponde al nivel bajo, lo cual indica todo lo contrario. Sin embargo, Frontadi y Muñoz 2017 y Custodio 2018 evidenciaron como resultado principal situado en el nivel bajo, lo cual sirve como respaldo para afirmar que la gran mayoría de colaboradores se caracterizan o piensan abandonar la organización y sobre todo no están emocionalmente involucrados con la misma,

además, solo los porcentajes menores corresponden al nivel alto. Por otro lado, Gonzales y del Rosario 2018 mostraron en sus resultados el nivel principal situado en la categoría baja, esto indica que los colaboradores tienden a abandonar la organización, ya que no han logrado el apego suficiente con la misma y sienten que ya no deben permanecer más a dicha empresa. Además, el porcentaje menor se sitúa en el nivel alto, lo que refiere que los colaboradores tienen mayor compromiso y si están dispuestos a permanecer en la organización.

V. DISCUSIÓN

En función al objetivo de identificar el nivel de compromiso organizacional, se consideraron nueve investigaciones previas que precisan resultados referentes a este propósito, dichas investigaciones corresponden a los países de Guatemala, Ecuador y Perú.

Can 2015 en su estudio correspondiente a Guatemala, demostró que los colaboradores poseen un nivel bajo de compromiso organizacional, los cuales principalmente se caracterizan por no sentirse identificados con sus actividades laborales, con los objetivos y sobre todo con la propia organización y normalmente desarrollan sus tareas con desmotivación y no tienen el suficiente interés de participar en el logro de los objetivos institucionales. Sin embargo, estos resultados difieren con los encontrados en la investigación realizada en Ecuador por el autor Ramos 2016, quien concluyó que el compromiso organizacional presenta un nivel alto; por lo que se afirma que esta población presenta un fuerte compromiso con la organización y sobre todo constantemente se esfuerzan para lograr resultados que favorezcan a la misma, además, buscan mantener una buena relación y están dispuestos a permanecer por mucho tiempo dentro de la empresa; estas diferencias principalmente se deben a que existen instituciones que buscan invertir en su personal interno con la finalidad de que contribuyan con resultados favorables, a diferencia de aquellas empresas que no tienen el interés suficiente en potencializar las habilidades de su personal. En tal sentido, Gómez (2017) señala que el compromiso organizacional es la relación que existe entre la inversión que realiza la empresa con el trabajador, para que este aporte resultados favorables para la

empresa, así mismo la inversión debe ser a largo plazo, logrando de esta manera un compromiso de continuidad.

En Perú, Pérez 2016 y Sánchez 2018 alcanzaron un nivel bajo de compromiso organizacional, lo que refiere que la población no tiene una identificación aceptable con la organización y sobre todo que sus actividades o funciones asignadas suelen desarrollarlo en forma desmotivada lo cual se ve reflejado en el alcance de sus objetivos establecidos. Según Meyer y Allen (como se citó en Franco, 2018) refieren que el compromiso organizacional se conceptualiza como un estado mental o un estado psicológico que establece una relación reducida entre los trabajadores y la empresa. El compromiso organizacional es un elemento esencial para determinar si un empleado continúa trabajando en una organización, especialmente si sus actividades son desarrolladas con pasión para conseguir los objetivos establecidos por la empresa. Sin embargo, existen diferencias con los resultados de Giles, Zaavedra y Salazar (2016) quienes demostraron un nivel medio de compromiso organizacional, lo cual significa que la identificación del colaborador con la organización es moderada, además, no tienen el interés suficiente de aportar valor a la organización con el fin de lograr correctamente los objetivos establecidos.

Así mismo, Falen 2017 en su estudio encontró un nivel bajo de compromiso organizacional y esto básicamente se debe a que la población no demuestra el esfuerzo necesario en el desarrollo de sus actividades y esto se ve reflejado en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Meyer y Allen (como se citó en Franco, 2018) refieren que el compromiso organizacional es aquel que lleva a ejecutar los objetivos de una organización en base al compromiso que los empleados pueden tener con la misma, puesto que un trabajador comprometido demostrará mayor esfuerzo y apasionamiento por las actividades que desarrolla dentro de la organización. Por otro lado, Gonzales y del Rosario 2018 en su investigación demostraron un nivel medio, diferencias que se deben a que dicha población muestra un mayor compromiso en sus actividades asignadas, además, en forma regular contribuyen con aportes significativos hacia la organización.

Respecto al objetivo de identificar el nivel del componente afectivo de compromiso organizacional, se consideraron ocho investigaciones previas que

precisan resultados referentes a este objetivo, dichas investigaciones corresponden al país de Ecuador y Perú.

La investigación del autor Ramos 2016 desarrollada en Ecuador demostró que el componente afectivo alcanzó un nivel medio; de manera semejante los estudios realizados en Perú por Pérez 2016; Giles, Zaavedra, Salazar 2016; Falen 2017; Frontadi, Muñoz 2017; Custodio 2018; Gonzales y del Rosario 2018, también demostraron un nivel medio respecto a este componente; dichos resultados permiten deducir que ambos países presentan resultados semejantes, lo que indica que la mayoría de las poblaciones estudiadas han demostrado una satisfacción y orgullo regular a la organización que pertenecen, así mismo, no presentan el interés apropiado para contribuir a dar solución de cualquier problema o dificultad que la organización este atravesando y el esfuerzo que ponen en sus actividades no es el idóneo para lograr el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Sin embargo, los resultados anteriores demuestran diferencia con el estudio de Sánchez 2018 que presentó un nivel alto; dicho estudio fue desarrollado en Perú y la diferencia probablemente se deba a que fue un estudio descriptivo y también a la cantidad de participantes para la recolección de datos; en tal sentido, se puede refutar que los colaboradores que alcanzaron un nivel alto son aquellos que demuestran el orgullo de permanecer la organización y la satisfacción que sienten al contribuir con aportes significativos para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Según Meyer y Allen (como se citó en Franco, 2018), el componente afectivo hace referencia al vínculo emocional del empleado con la organización. Los autores señalan que los empleados con mayor compromiso tienen mayor posibilidad de permanecer más tiempo en la empresa, puesto que el empleado se siente orgulloso y satisfecho de estar en la compañía, así mismo la experiencia que poseen les permite participar y aportar valor para la empresa con la finalidad de que la organización logre un mejor crecimiento empresarial. Por otro lado, el empleado muestra interés y preocupación por los problemas que la organización puede estar atravesando y por la misma relación que mantiene con la misma, este busca aportar el mayor esfuerzo con la finalidad de ver que la empresa siga cumpliendo sus objetivos sin tener dificultades.

Respecto al objetivo de identificar el nivel del componente implicación de compromiso organizacional, se consideraron ocho investigaciones previas que precisan resultados referentes a este objetivo, dichas investigaciones corresponden al país de Ecuador y Perú.

En Ecuador la investigación de Ramos 2016; demostró un nivel medio y como resultado menor, obtuvo un valor situado en la categoría baja; resultados semejantes alcanzaron las investigaciones realizadas en Perú por Pérez 2016; Frontadi y Muñoz 2017; Gonzales y del Rosario 2018; Sánchez 2018 y Custodio 2018 quienes evidenciaron resultados situados en las mismas categorías; en tal sentido, estas coincidencias se deben a que ambos países a pesar que tienen culturas distintas, las personas poseen peculiaridades comunes referente al compromiso implicación y esto permite afirmar que los colaboradores que se encuentran dentro del nivel medio se caracterizan por tener una identificación moral regular con los objetivos de la organización y aquellos pertenecientes al nivel bajo, indican que la identidad psicológica con la empresa es deficiente, además, su trabajo no tiene la suficiente importancia en su autoestima. Sin embargo, los autores Giles, Zaavedra y Salazar 2016 en su estudio también perteneciente a Perú, demostraron resultados diferentes alcanzando un nivel alto, lo que indica que dichas poblaciones estudiadas poseen una fuerte identidad psicológica con la organización, así mismo, se caracterizan por ayudar a los demás y sobre todo están dispuestos a contribuir con los objetivos organizacionales. Por otro lado, los resultados difieren con los encontrados por Falen 2017 quien mostró un nivel bajo, lo que precisa que dicha población posee una baja identificación con su trabajo y sobre todo esta actitud se ve reflejada en el rendimiento de sus actividades. Según Meyer y Allen (como se citó en Franco, 2018), el compromiso de implicación se basa en el nivel de identidad psicológica que los empleados tienen con la organización. El efecto del trabajo sobre la autoestima del sujeto puede dar fe de esto.

En función al objetivo de identificar el nivel del componente normativo de compromiso organizacional, se consideraron ocho investigaciones previas que precisan resultados referentes a este objetivo, dichas investigaciones corresponden al país de Ecuador y Perú.

La investigación realizada en Ecuador por Ramos 2016 demostró como principal resultado un nivel medio y en Perú el estudio de Pérez 2016 también demostró los mismos resultados; las investigaciones de ambos países muestran coincidencias significativas, lo que indica que dichas poblaciones reflejan una regular seguridad de permanecer en la organización por un período de tiempo más largo. Sin embargo, los estudios de Giles, Zaavedra, Salazar 2016; Gonzales y del Rosario 2018; Sánchez 2018 y Custodio 2018 mostrarán diferencias significativas alcanzando un mayor resultado situado en la categoría baja, lo que precisa que dichas poblaciones tienden a abandonar la organización, ya que no han logrado el apego suficiente con la misma y sienten que ya no deben permanecer más en dicha empresa y lógicamente su compromiso tanto con sus tareas y la organización es deficiente. Por otro lado, también se encontró diferencias con el estudio de Falen 2017 perteneciente a Perú, quien evidenció un nivel alto, lo que indica que la mayoría de los colaboradores están comprometidos con la organización y desean permanecer en ella, aportando siempre valor significativo para beneficio y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Según Meyer y Allen (como se citó en Franco, 2018) señalan que el componente normativo es el apego del empleado a la organización, porque creen que han invertido, energía, dinero, tiempo y dedicación. Salir de la empresa no es la decisión correcta, porque todo lo invertido hará que sea costoso para los empleados. También esto le conlleva a pensar que en otras organizaciones tienen muy pocas oportunidades de trabajo y podrían quedarse desempleados, por lo que hay una mayor posibilidad de permanecer en la empresa.

VI. CONCLUSIONES

Las principales conclusiones obtenidas tras la revisión sistemática realizada serían:

El compromiso organizacional en el contexto internacional tiende a situarse en nivel bajo, seguido del nivel medio y nivel alto, mientras que en el contexto nacional y local se inclinan más a la categoría baja.

El componente afectivo del compromiso organizacional en los tres contextos (internacional, nacional y local) mostró su mayor resultado en la categoría baja, seguido del nivel alto y finalmente el nivel medio.

El componente implicación del compromiso organizacional en el contexto internacional y nacional mostró un mayor resultado en el nivel medio, nivel alto y nivel bajo y en el contexto local también tiene una mayor inclinación al nivel medio, seguido del nivel bajo y finalmente nivel alto.

El componente normativo del compromiso organizacional en los tres contextos (internacional, nacional y local) muestra un mayor porcentaje en el nivel medio, seguido del nivel bajo y finalmente nivel alto.

VII. RECOMENDACIONES

Para mejorar el compromiso organizacional, se debe fomentar las relaciones de confianza, mejorar la comunicación abierta, generar conciencia sobre el impacto que tiene el desarrollo de sus habilidades, fomentar una cultura de trabajo positivo, fomentar la innovación, ofrecer incentivos y frecuentemente se debe de evaluar su nivel de compromiso respecto al logro de los objetivos establecidos.

Diseñar nuevos medios de comunicación para captar y atender las necesidades e ideas de todos los colaboradores. Estas actividades contribuirán a mejorar el compromiso afectivo de los colaboradores porque se sentirán importantes, escuchados y en familia en la institución.

Estandarizar el sistema de integración y recompensas, de tal manera que los colaboradores logren gozar de los mismos beneficios. Efectuar esta estrategia facultará a la institución desarrollar el nivel de compromiso mejorando la productividad, menor índice de rotación, ausentismo, entre otros.

Finalmente, es significativo establecer planes de carrera para todos los colaboradores ya que es una forma de estimular, y demostrarles que estando dentro de la organización puede desarrollarse tanto en su ámbito personal como en el profesional, estableciendo un sentimiento de fidelidad y lealtad hacia su organización.

VIII. PROPUESTA

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

I. TITULO

Programa de motivación para mejorar el compromiso organizacional en docentes de una institución educativa estatal de La Victoria, 2020.

II. DATOS GENERALES

Institución Educativa: Carlos Augusto Salaverry

Nº de Sesiones: 10

Frecuencia: 2 veces por semana

Responsable: Casas Alarcón, María José

III. FUNDAMENTACIÓN

En una organización, el estudio de la motivación es importante porque contribuye a lograr los objetivos al provocar cambios en el comportamiento de los colaboradores en función del valor, las creencias, la visión, el simbolismo y la comunicación emocional. Por lo tanto, podemos señalar que cuando un miembro del grupo cambia el comportamiento de otras personas en el grupo, se genera motivación: son líderes que cambian e inspiran, y su comportamiento afecta a otros (Bass, 1990).

IV. OBJETIVOS

GENERAL:

Planificar, diseñar y proponer un Programa de Motivación Organizacional, para los colaboradores, que permita potencializar sus habilidades blandas y conocimientos de cada uno, con la finalidad de mantener un buen compromiso laboral.

ESPECÍFICOS:

1. Sensibilizar sobre la importancia de desarrollar relaciones de confianza y motivación al interior del equipo.

2. Reconocer el equilibrio emocional de cada participante frente a sus compañeros de trabajo.
3. Identificar su estado de FLOW, para tener la capacidad de optimizar la experiencia y generar ambientes positivos de trabajo.
4. Generar conciencia sobre la importancia de la contribución de cada líder en el cumplimiento de los objetivos del área y su alineación con los objetivos establecidos por la organización.
5. Mejorar la comunicación entre los miembros del equipo y el líder, a través del conocimiento de los diferentes estilos de comunicación.
6. Llevar a cabo creencias, comportamientos y acciones específicas para transformar un equipo de alto rendimiento.
7. Generar conciencia sobre el impacto que tiene el desarrollo de sus habilidades blandas para la ejecución de sus tareas.
8. Identificar y reconocer las consecuencias que puede traer tomar decisiones sin reflexionar.
9. Evaluar sobre los valores personales y como estos están alineados a su organización.
10. Determinar su nivel de compromiso para el logro del objetivo propuesto.

V. METODOLOGIA

1. Estrategias activas participativa.
2. Estrategias lúdicas para el aprendizaje.
3. Estrategias de sensibilización para contextualizar de la realidad.
4. Estrategias para favorecer la atención mediante preguntas intercaladas e ilustraciones.
5. Estrategias para favorecer la adquisición de la información a través de objetivos y organizadores previos.
6. Estrategias para favorecer la recuperación de la información como la lluvia de ideas.
7. Estrategias para favorecer la cooperación como el aprendizaje en equipo.

8. Estrategias para favorecer la actuación mediante la simulación de actividades profesionales.

Tabla 7*Cronograma de sesiones*

FECHA	N° Sesión	Sesiones	Objetivos	Tiempo	Dimensión
	1	“El Arte de Motivar”	Sensibilizar sobre la importancia de desarrollar relaciones de confianza y motivación al interior del equipo.	45 minutos	afectivo
	2	“Re-conectándome”	Reconocer el equilibrio emocional de cada participante frente a sus compañeros de trabajo.	45 minutos	afectivo
	3	“Flow Life”	Identificar su estado de FLOW, para tener la capacidad de optimizar la experiencia y generar ambientes positivos de trabajo.	45 minutos	afectivo
	4	“Liderando con el Ejemplo”	Generar conciencia sobre la importancia de la contribución de cada líder en el cumplimiento de los objetivos del área y su alineación con los objetivos establecidos por la organización..	45 minutos	continuidad
	5	“Comunicando Ando”	Mejorar la comunicación entre los miembros del equipo y el líder, a través del conocimiento de los diferentes estilos de comunicación.	45 minutos	continuidad
	6	“Limitaciones sin fronteras”	Llevar a cabo creencias, comportamientos y acciones específicas para transformar un equipo de alto rendimiento..	45 minutos	continuidad
	7	“ #Soft Skills”	Generar conciencia sobre el impacto que tiene el desarrollo de sus habilidades blandas para la ejecución de sus tareas.	45 minutos	continuidad

8	“Reconozco Interferencias en mis Decisiones”	Identificar y reconocer las consecuencias que puede traer tomar decisiones sin reflexionar.	45 minutos	implicancia
9	“Valor de los Valores”	Evaluar sobre los valores personales y como estos están alineados a su organización.	45 minutos	implicancia
10	“¿Compromiso YO?”	Determinar su nivel de compromiso para el logro del objetivo propuesto.	45 minutos	implicancia

Fuente: Elaboración propia

VI. DESARROLLO DE LAS SESIONES

SESION N° 1 “El Arte de Motivar”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de la Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 25

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

Para Robins (2006), "El compromiso de los empleados es consistente con las necesidades de logro y sentido de pertenencia. Obviamente, un programa extenso de compromiso de los empleados puede aumentar la motivación interna de los empleados en el trabajo".

Razón por la cual esta sesión aborda una temática importante que permite el adecuado desarrollo de una motivación intrínseca y sus relaciones afectivas con sus pares, ya que sus relaciones mejorarán si los participantes adoptan una actitud distinta frente a los escenarios laborales.

III. OBJETIVO

Sensibilizar sobre la importancia de desarrollar relaciones de confianza y motivación al interior del equipo.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 8*El Arte de Motivar*

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	“El Arte de Motivar”	Sensibilizar sobre la importancia de desarrollar relaciones de confianza y motivación al interior del equipo.	45 minutos	INICIO: 1) Entrega de fotocheck para cada participante. 2) Firma de asistencia de cada participante. 3) Colocación del pin del programa de motivación a cada participante. 4) Presentación de los facilitadores del Taller. 5) Aplicación del Pre Test de Motivación y Compromiso. 6) Dar a conocer el objetivo del taller. 7) Dinámica del Reloj para motivar a la interacción entre todos los miembros. 8) Reglas de convivencia del taller. Uso del formato de trabajo.	Pizarra Plumones Papelotes Información impresa de la sesión Diapositivas Música Proyector multimedia Hojas bond Lapiceros Fotocheck Fichas de Trabajo

DESARROLLO:

- 9) Se realiza un círculo de confianza y se pregunta ¿Quién decide por tu vida? – uso del formato Tú Propósito.
- 10) Presentación del tema por parte del facilitador.
- 11) Video ¿Quién decide por tu vida?
- 12) Reflexión del Video

CIERRE:

- 13) Se realiza un círculo de confianza se realiza una retroalimentación.
- 14) Metacognición de la sesión ¿Qué aprendieron? ¿Qué se llevan de la sesión?
- 15) Se solicita a cada participante un compromiso para cumplir durante la semana

Pastillas

psicológicas

Test de

Motivación y

Compromiso.

SESION N° 2 “Re-conectándome”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

El manejo y control de nuestras emociones es un tema que preocupa a gran parte de las organizaciones, pues en esta época nos hemos topado con la sorpresa de que la gran mayoría de las personas han dejado de guardarse las cosas, de reprimir y han comenzado a sacar todo aquello que sentían, pensaban o querían hacer, lo cual no está del todo mal, lo inadecuado quizá esta en la forma de hacerlo. Para Goleman, Daniel (2009), la inteligencia emocional no significa dar rienda suelta a los sentimientos. Por el contrario, significa manejar los sentimientos de tal manera que los exprese de manera adecuada y efectiva, permitiendo que las personas trabajen sin fricción en la búsqueda de un objetivo común.

Es por ello que esta sesión aborda una temática importante que permite el adecuado desarrollo de la inteligencia emocional con sus pares, donde los colaboradores sabrán reconocer sus emociones y poder regular frente a situaciones de estrés.

III. OBJETIVO

Reconocer el equilibrio emocional de cada participante frente a sus compañeros de trabajo.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	“Re-conectándome”	Reconocer el equilibrio emocional de cada participante frente a sus compañeros de trabajo.	45 minutos	<p>INICIO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Entrega de fotocheck para cada participante. 2) Firma de asistencia de cada participante. 3) Dar a conocer el objetivo del taller. 4) Dinámica rompe hielo para calentar motores, usando un globo formaran dos filas y se arma el circuito de competencia para entrar en confianza. <p>DESARROLLO:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5) Técnica mi mejor foto: Se colocan frente a frente con una pareja y se generan una breve descripción sobre la fotografía presentada por cada compañero. 	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Papelotes</p> <p>Información impresa de la sesión</p> <p>Diapositivas</p> <p>Música</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Fotocheck</p> <p>Fichas de Trabajo</p> <p>Pastillas psicológicas</p>

-
- 6) Se pide que realicen un círculo de confianza y que compartan sus emociones y pensamientos que tuvieron durante el ejercicio
 - 7) Presentación del tema por parte del facilitador.
 - 8) Video ¿Dónde tus sueños te lleven? - Reflexión del Video

CIERRE:

- 9) Se realiza un círculo de confianza se realiza una retroalimentación.
- 10) Metacognición de la sesión ¿Qué aprendieron? ¿Qué se llevan de la sesión?
- 11) Se solicita a cada participante un compromiso para cumplir durante la semana

SESION N° 3 “Flow Life”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

Csikszentmihalyi, Mihaly (1998) manifiesta que cada participante en su investigación empleó la palabra Flow Life para denominar la experiencia óptima, atendiendo a que la corta palabra fue utilizada por muchas de las personas entrevistadas por más de veinte años, para describir el estado mental que sentían, al hacer referencia a las situaciones que se experimentan sin esfuerzo, en efecto, los entrevistados explicaban que esta corta palabra hace alusión al flujo que describe el sentimiento y la emoción del movimiento sin esfuerzo, del accionar sin ser percibido como un sacrificio o una imposición por factores externos”.

El autor de este trabajo nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre la experiencia científica de diferentes universidades y centros de investigación internacionales (Italia, Estados Unidos de América, Alemania, Reino Unido), a fin de organizar nuestras vidas para la felicidad. Mihaly de Csikszentmihalyi propuso condiciones muy específicas para lograr la fluidez de nuestras actividades, a saber, concisión: concentración, objetivo, equilibrio entre desafío y habilidad, sentido de control y satisfacción.

III. OBJETIVO

Identificar su estado de FLOW, para tener la capacidad de optimizar la experiencia y generar ambientes positivos de trabajo.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 9*Flow Life*

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	"Flow Life"	Identificar su estado de FLOW, para tener la capacidad de optimizar la experiencia y generar ambientes positivos de trabajo.	45 minutos	INICIO:	Pizarra
				1) Entrega de fotocheck para cada participante.	Plumones
				2) Firma de asistencia de cada participante.	Papelotes
				3) Dar a conocer el Objetivo del taller.	Información impresa de la sesión
				4) Se hace un feedback de la sesión anterior.	Diapositivas
				5) Dinámica para calentar motores 1 – 2 – 3. Irán reemplazando los números por movimientos corporales.	Música
					Proyector
					multimedia
					Hojas bond
					Lapiceros
					Fotocheck
					Fichas de Trabajo
				DESARROLLO:	

-
- 6) Se aplica la técnica ¿Quién soy? - Pastillas
por 3 minutos en parejas se psicológicas
realizarán la pregunta.
- 7) Luego se realiza un círculo de
confianza y se pregunta ¿Qué
emociones experimentaron
durante el ejercicio?
- 8) Presentación del tema por parte
del facilitador.
- 9) Video: Cadena de Valor
- 10) Reflexión del Video

CIERRE:

- 11) Se realiza un círculo de
confianza y se brinda una
retroalimentación.
- 12) Metacognición de la sesión
¿Qué aprendieron? ¿Qué se
llevan de la sesión?
-

13) Se les pide que generen un
compromiso en un formato que se
les entrega.

Fuente: Elaboración propia

SESION N° 4 “Liderando con el Ejemplo”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

En su investigación, Cuadra y Veloso (2009) utilizaron el grado de supervisión como una variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. El propósito de este estudio fue demostrar el efecto de la supervisión como una variable moderadora en la relación entre liderazgo, motivación, satisfacción y clima organizacional. En este estudio, el grado de supervisión se conceptualiza como una estructura de dos polos, estrecha o distante. Por lo tanto, cuando los líderes y colaboradores pasan mucho tiempo juntos y tienen un impacto significativo en su forma de trabajar, serán monitoreados de cerca. La situación opuesta conducirá a la supervisión remota. Los resultados muestran que la influencia del liderazgo en variables como la motivación, la satisfacción y el entorno laboral está fuertemente regulada por el grado de supervisión. Finalmente, se discute la correlación entre este efecto moderador y la capacidad de liderazgo de los ingenieros de supervisión directa o indirecta.

III. OBJETIVO

Generar conciencia sobre la importancia de la contribución de cada líder en el cumplimiento de los objetivos del área y su alineación con los objetivos establecidos por la organización.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 10

Liderando con el Ejemplo

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	“Liderando con el Ejemplo”	Generar conciencia sobre la importancia de la contribución de cada líder en el cumplimiento de los objetivos del área y su alineación con los objetivos establecidos por la organización..	45 minutos	<p>INICIO:</p> <p>1) Entrega de fotocheck para cada participante.</p> <p>2) Firma de asistencia de cada participante.</p> <p>3) Dar a conocer el objetivo del taller.</p> <p>4) Se realiza una retroalimentación de la sesión anterior.</p> <p>5) Dinámica Tejiendo conceptos y experiencias del buen líder.</p> <p>DESARROLLO:</p> <p>6) Presentación del tema por parte del facilitador.</p> <p>7) Se realiza agrupan y se brinda una lectura “Punto y Contrapunto”, y se</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Papelotes</p> <p>Información impresa de la sesión</p> <p>Diapositivas</p> <p>Música</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Fotocheck</p> <p>Fichas de Trabajo</p>

-
- | | |
|---|------------------------|
| les brinda un papelote para que cada equipo haga su presentación. | Pastillas psicológicas |
|---|------------------------|
- 8) Cada equipo expone su producto y explica el sustento para quedarse con alguno de los puntos.
 - 9) Video: Tipos de Liderazgo de David Fischman
 - 10) Reflexión del Video

CIERRE:

- 11) Se realiza un círculo de confianza y se retroalimenta sobre el tema.
- 12) Metacognición de la sesión
¿Qué aprendieron? ¿Qué se llevan de la sesión?

SESION N° 5 “Comunicando Ando”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

Según (Lomonosov, 1989), señala "La comunicación es un medio de comunicación social. Debido a las diferentes herramientas, como los símbolos y los sistemas de mensajes, podemos comunicarnos con otras personas, ya sea verbalmente o no verbalmente en forma de interacción individual o en grupo "

Fernández, Collado (1991) afirma "La comunicación organizacional es el alma, el corazón y la energía principal que tiene cada organización. Es importante enfatizar que la comunicación en una organización es esencial, porque con ella, estas organizaciones pueden establecerse y Lograr objetivos establecidos con sus colaboradores.

Es por ello que esta sesión aborda una temática importante sobre la comunicación siendo esta un factor principal dentro de las organizaciones, creando un efecto fluido para generar buena practica laboral, dado que al brindar las instrucciones para sus funciones estas deberan ser de forma asertiva.

III. OBJETIVO

Mejorar la comunicación entre los miembros del equipo y el líder, a través del conocimiento de los diferentes estilos de comunicación.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 11*Comunicando Ando*

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	“Comunicando Ando”	Mejorar la comunicación entre los miembros del equipo y el líder, a través del conocimiento de los diferentes estilos de comunicación.	45 minutos	INICIO: 1) Entrega de fotocheck para cada participante. 2) Firma de asistencia de cada participante. 3) Recordatorio de la sesión anterior. 4) Dar a conocer el objetivo del taller. 5) Dinámica del Comandante, se elige a 5 participante invitándolos a salir del ambiente. Luego uno a uno irá ingresando a recibir la instrucción dado por el facilitador.	Pizarra Plumones Papelotes Información impresa de la sesión Diapositivas Música Proyector multimedia Hojas bond Lapiceros Fotocheck Fichas de Trabajo

-
- | | |
|---|------------------------|
| 6) Luego se genera un debate con la audiencia para evaluar lo que sucedió y que fue lo que faltó. | Pastillas psicológicas |
|---|------------------------|

DESARROLLO:

- 7) Se entrega el formato de la hoja de gratitud laboral, para evaluar en grupo la capacidad de comunicar cada vez que agradecemos a nuestros pares por el apoyo o un aprendizaje.
- 8) Realiza un círculo de confianza se pregunta ¿Qué sintieron al intercambiar su hoja de gratitud laboral?
- 9) Presentación del tema por parte del facilitador.
-

Definiendo las competencias
de un buen líder.

10) Video ¿Cadena de
valores?

11) Reflexión del Video

CIERRE:

12) Se realiza un círculo de
confianza se realiza una
retroalimentación.

13) Metacognición de la
sesión ¿Qué aprendieron?
¿Qué se llevan de la sesión?

Fuente: Elaboración propia

SESION N° 6 “Limitaciones sin Fronteras”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

Ellis (1980) señaló que las emociones pueden considerarse inapropiadas en función de su duración, frecuencia e intensidad; y pueden estar relacionadas con ciertas disfunciones psicopatológicas y / o disfuncionales, porque en situaciones muy graves Al evitar el logro de objetivos humanos básicos u objetivos relacionados, pueden causar conflictos e incomodidades interpersonales.

Por último, en la teoría se plantea que las personas con creencias irracionales se adhieren a una filosofía de “obligaciones”, que los llevará a tener unas conclusiones irracionales derivadas de los “debo” y “tengo que”.

Es por ello que esta sesión aborda una temática importante sobre las ideas irracionales que se emplean a diario dentro de sus áreas de trabajo, demostrando a los participantes que deben ser conscientes de cada una de ellas, con la finalidad que no afecten en su nivel de eficiencia y productividad.

III. OBJETIVO

Llevar a cabo creencias, comportamientos y acciones específicas para transformar un equipo de alto rendimiento.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 12*Limitación sin Fronteras*

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	“Limitación sin Fronteras”	Llevar a cabo creencias, comportamientos y acciones específicas para transformar un equipo de alto rendimiento.	45 minutos	INICIO: 1) Entrega de fotocheck para cada participante. 2) Firma de asistencia de cada participante. 3) Objetivo del taller. 4) Dinámica: Cartero (Recoger saberes de la sesión anterior de forma divertida entre los participantes) 5) Cada vez que un participante se vaya quedando con la pelotita tendrá que responder que	Pizarra Plumones Papelotes Información impresa de la sesión Diapositivas Música Proyector multimedia Hojas bond Lapiceros Fotocheck Fichas de Trabajo Pastillas psicológicas

es lo ¿qué espera de la
sesión de hoy?

DESARROLLO:

- 6) Se les reparte el formato de Rueda de Vida – para ver sus ideas irracionales en las áreas de su vida.
- 7) El facilitador tendrá que extraer de cada participante sus ideas irracionales y colocarlas en el debate entre todos.
- 8) Presentación del tema por parte del facilitador.
- 9) Video ¿Explicando el Coaching?
- 10) Reflexión del Video

CIERRE:

-
- 11) Se realiza un círculo de confianza se realiza una retroalimentación.
 - 12) Metacognición de la sesión ¿Qué aprendieron? ¿Qué se llevan de la sesión?
 - 13) Cada participante escribe su compromiso para la semana.
-

Fuente: Elaboración propia

SESION N° 7 “Soft Skills”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

Arroyo (2012) hace referencia que las soft skills o también conocido como habilidades blandas es un grupo de destrezas que son fundamentales para desempeñarse favorablemente en algún cargo.

Es por ello que esta sesión aborda una temática importante sobre el desarrollo de habilidades blandas, dado que el efecto que se tendrá dentro de la organización será muy significativo si cada colaborador toma iniciativa y voluntad para desarrollarlas.

III. OBJETIVO

Generar conciencia sobre el impacto que tiene el desarrollo de sus habilidades blandas para la ejecución de sus tareas.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 13

"#Soft Skills"

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	"#Soft Skills"	Sensibilizar sobre la importancia de desarrollar relaciones de confianza y motivación al interior del equipo.	45 minutos	INICIO: 1) Entrega de fotocheck para cada participante. 2) Firma de asistencia de cada participante. 3) Dar a conocer el objetivo del taller. 4) Dinámica los listones, se dividen en equipos y se le brinda un listón a cada equipo, luego se les brinda las instrucciones. 5) Se reconoce saberes previos, generando el debate sobre ¿qué tan	Pizarra Plumones Papelotes Información impresa de la sesión Diapositivas Música Proyector multimedia Hojas bond Lapiceros Fotocheck Fichas de Trabajo Pastillas psicológicas

importante consideran
ellos que son las
habilidades blandas en
su organización?

DESARROLLO:

- 6) Se dividen en equipos de 5 personas y se les brinda un papelote con plumones donde deberán crear su organizador visual
¿Cual son las habilidades blandas de los colaboradores más eficiente, que determinen 6 y que las expliquen?
- 7) Presentación del tema por parte del facilitador.
-

-
- 8) Video ¿El árbol? ¿Qué habilidades blandas identificas en tí?
- 9) Reflexión del Video

CIERRE:

- 10) Se realiza un círculo de confianza se realiza una retroalimentación.
- 11) Metacognición de la sesión ¿Qué aprendieron? ¿Qué se llevan de la sesión?

Fuente: Elaboración propia

SESION N° 8 “Reconozco Interferencias en mis Decisiones”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

Vidal y Josep (2012) afirman que se refiere al hecho de que, en el micro comercio, las pequeñas empresas deben tomar decisiones calculadas y arriesgadas si eligen comprar una serie de camisetas o un símbolo de un club deportivo en particular, incluso a riesgo de no ganar el día del partido, o si hace mal tiempo y nadie viene al estadio a comprar sus productos. En un nivel macro, la organización industrial tendrá que tomar decisiones sobre un nuevo producto que se lanzará al mercado, y las consecuencias que esto tiene en la extensión de las líneas de producción, la capacitación del personal y la logística. También en organizaciones públicas u organizaciones privadas, el tipo de decisiones que se toman frente a un determinado fenómeno influirá en el desarrollo posterior de la organización y su éxito o fracaso.

Es por ello que esta sesión aborda una temática importante sobre el proceso de toma de decisiones que los colaboradores debes realizar día a día en sus labores, dentro de sus grupos de intereses y hasta que nivel se encuentran empoderados para poder tomar las decisiones.

III. OBJETIVO

Identificar y reconocer las consecuencias que puede traer tomar decisiones sin reflexionar.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 14*Reconozco Interferencias en mis Decisiones*

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	“Reconozco Interferencias en mis Decisiones”	Identificar y reconocer las consecuencias que puede traer tomar decisiones sin reflexionar.	45 minutos	INICIO: 1) Entrega de fotocheck para cada participante. 2) Firma de asistencia de cada participante. 3) Dar a conocer el objetivo del taller. 4) Dinámica para calentar motores piedra, papel y tijera, se realizan dos columnas y de inicio a fin se va jugando este grandioso juego clásico. 5) Recojo de experiencias sobre	Pizarra Plumones Papelotes Información impresa de la sesión Diapositivas Música Proyector multimedia Hojas bond Lapiceros Fotocheck Fichas de Trabajo Pastillas psicológicas

malas decisiones
vivas dentro de la
organización

Cartas de Casino
Billetes de Dinero

DESARROLLO:

- 6) Se aplica la técnica de juego las apuestas.
- 7) Presentación del tema por parte del facilitador.
- 8) Reflexión sobre los 3 filtros de Sócrates.
- 9) Video ¿El error empresarial más grande del siglo | Caso Netflix?
- 10) Reflexión del Video

CIERRE:

-
- 11) Se realiza un círculo de confianza se realiza una retroalimentación.
 - 12) Metacognición de la sesión ¿Qué aprendieron? ¿Qué se llevan de la sesión?
 - 13) Se le pide cuál será su compromiso a cada participante.
-

SESION N° 9 “Valor de los Valores”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

Dolan y Simon (1976) señalaron que el valor de la existente se puede dividir en tres categorías, y propusieron su modelo de valor de tres ejes.

1. Valores Ético-Sociales

Son los llamados "valores" en nuestra cultura. Son los tipos de valores que se enseñan en las escuelas, relacionados con nuestro entorno, cómo nos conectamos con ellos y nuestras relaciones y las "reglas del juego" que existen en la sociedad en su conjunto. Los valores de los que hablamos incluyen relaciones familiares, transparencia, honestidad, integridad, amistad, etc. Estos valores nos ayudan a determinar lo correcto y lo incorrecto, y proporcionan una apariencia orientadora para nuestro comportamiento cuando enfrentamos a otros.

2. Valores Emocionales-de Desarrollo

El valor emocional en el modelo de valor de tres ejes propuesto por Simon está relacionado con lo que generalmente sucede dentro de nosotros. En otras palabras, estos valores nos conectan con nuestras emociones y están implícitos en nuestro desarrollo personal. Por ejemplo: alegría, salud, tranquilidad, autocontrol, paciencia, etc.

3. Valores Económico-Pragmáticos

Nos guste o no, todos vivimos en un entorno que requiere material para sobrevivir. Debemos satisfacer las necesidades más básicas y las necesidades que hemos creado, y estas necesidades no son tan básicas. Este último valor nos ayuda a "poner los pies en el suelo" y hacer lo que debemos hacer para que podamos hacerlo bien en ese nivel material. Aquí hablamos de valores como planificación, posesión de dinero, organización, perseverancia, determinación, etc. En otras palabras, esta es la parte pragmática de la vida, que nos permite alcanzar nuestras metas para hacer la vida más cómoda.

Es por ello que esta sesión aborda una temática importante que las organizaciones puedan brindar y capacitar adecuadamente a todos sus colaboradores en su proceso de inducción sensibilizando y anclando sus valores cardinales a cada colaborador, con la finalidad que puedan interiorizar y proyectarlo en sus comportamientos.

III. OBJETIVO

Evaluar sobre los valores personales y como estos están alineados a su organización.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 15*Valor de los Valores*

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	“Valor de los Valores”	Evaluar sobre los valores personales y como estos están alineados a su organización.	45 minutos	<p>INICIO:</p> <p>1) Entrega de fotocheck para cada participante.</p> <p>2) Firma de asistencia de cada participante.</p> <p>3) Dar a conocer el Objetivo del taller.</p> <p>4) Dinámica de calentamiento el Piojo Juancho.</p> <p>5) Se entrega una carta de valores a cada participante y el facilitador genera una reflexión en meditación</p>	<p>Pizarra</p> <p>Plumones</p> <p>Papelotes</p> <p>Información impresa de la sesión</p> <p>Diapositivas</p> <p>Música</p> <p>Proyector multimedia</p> <p>Hojas bond</p> <p>Lapiceros</p> <p>Fotocheck</p> <p>Fichas de Trabajo</p> <p>Pastillas psicológicas</p>

con todos los
participantes.

Cartas de valores
Caja Musical

DESARROLLO:

6) Se realiza un círculo de confianza se pregunta ¿Quién impacto en ese valor en tu vida?

7) Presentación del tema por parte del facilitador.

8) Video ¿La historia de las Donas por tu vida?

9) Reflexión del Video

CIERRE:

10) Se realiza un círculo de confianza se realiza una retroalimentación.

-
- 11) Metacognición de la sesión ¿Qué aprendieron? ¿Qué se llevan de la sesión?
 - 12) ¿Cuál será su compromiso para esta semana?
-

Fuente: Elaboración propia

SESION N° 10 “¿Compromiso YO?”

I. DATOS INFORMATIVOS:

Institución: Institución educativa estatal de La Victoria - Carlos Augusto Salaverry

Dirigido a: Docentes del nivel secundario

N° de participantes: 50

Tiempo de sesión: 45 minutos

Fecha de aplicación:

II. MARCO TEORICO

Esta sesión aborda una temática importante, puesto que permite conocer el nivel de compromiso de los colaboradores y en base a ello se pueda generar una cultura distinta que ayude a incrementar el compromiso de cada colaborador.

III. OBJETIVO

Determinar su nivel de compromiso para el logro del objetivo propuesto.

de productos que deberán presentar durante el desarrollo de cada sesión.

IV. PROCEDIMIENTO DE LA SESIÓN

Tabla 16

¿Compromiso YO?

MÓDULO	SESIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	ACTIVIDADES	MATERIALES
Presentación del programa de motivación	“¿Compromiso YO?”	Determinar su nivel de compromiso para el logro del objetivo propuesto.	45 minutos	INICIO:	Pizarra
				1) Entrega de fotocheck para cada participante.	Plumones Papelotes
				2) Firma de asistencia de cada participante.	Información impresa de la sesión
				3) Aplicación del Post Test de Motivación y Compromiso.	Diapositivas Música
				4) Dar a conocer el objetivo del taller.	Proyector multimedia
				5) Dinámica Yo tengo un Tic – Tic – Tic.	Hojas bond Lapiceros Fotocheck
				DESARROLLO:	Fichas de Trabajo
				6) Se realiza un círculo de confianza se	Pastillas psicológicas

-
- | | |
|---------------------------------------|---|
| pregunta ¿Puedes
cambiar el mundo? | Post Test de
Motivación y
Compromiso. |
|---------------------------------------|---|
- 7) Se solicita la reflexión de cada participante.
 - 8) Presentación del tema por parte del facilitador.
 - 9) Video ¿Puedes cambiar el mundo?
 - 10) Reflexión del Video

CIERRE:

- 11) Se realiza un círculo de confianza se realiza una retroalimentación.
 - 12) Aplicación del Post Test de Motivación y Clima Organizacional.
-

13) Metacognición de
la sesión ¿Qué
aprendieron? ¿Qué se
llevaron de la sesión?

Fuente: Elaboración propia

REFERENCIAS

- Adams, S. (2017). *México, el país con mayor insatisfacción laboral de Latam*.
Obtenido de <https://www.forbes.com.mx>
- Aldana, E. (2018). *Compromiso Laboral*. Obtenido de <https://ubits.mx/blog/soft-skills/>
- Alvarado, J., Sarabia, E., & Castellanos, L. (2018). Satisfacción laboral en los docentes de nivel superior. *Revista Xikua*, Vol.6, 67-78.
- American Psychological Association (APA). (2010). *Universidad de Buenos Aires*.
Obtenido de <http://www.psicologia.unam.mx/>
- Arbaiza, L. (2017). *Compromiso laboral* . Obtenido de <http://www.elperuano.pe/>
- Asto, F. (2015). *Propiedades psicométricas del cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores del poder judicial. (Tesis de licenciatura)* .
Obtenido de Universidad César vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe/>
- Cabanillas, M., & Biancato, Y. (2017). *Correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal docente y administrativo de La Universidad privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C. (Tesis de Doctorado)*.
Obtenido de Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú: <http://repositorio.upagu.edu.pe/>
- Cáceres, C. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. Obtenido de <https://elperuano.pe>
- Can, J. (2015). *Propuesta de un programa de motivación para mejorar el compromiso organizacional de los colaboradores de un centro de formación integral de la ciudad de Cobán. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Rafael Landívar: <https://principal.url.edu.gt/>
- Carnegie, D. (2017). *Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. Obtenido de <http://www.infocapitalhumano.pe>
- Castro, P. (2018). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao*. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/>

- Código de Ética y Deontología. (2017). *Colegio de Psicólogos del Perú*. Obtenido de <https://www.cpsp.pe/>
- Cruz, M. (2017). *Motivación y compromiso organizacional*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe>
- Custodio, K. (2018). *Estrategias motivacionales para mejorar el compromiso organizacional en la Institución Educativa Brüning College, Chiclayo 2018. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Dagnino, C. (2017). *Un trabajador motivado es clave en la organización*. Obtenido de <https://elperuano.pe>
- Falen, M. (2017). *Motivación para mejorar el compromiso organizacional en una institución pública. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Señor de Sipán: <http://repositorio.uss.edu.pe>
- Franco, F. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de una Empresa del Sector Industrial del Distrito de Ancón. (Tesis de Grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo, Lima, Perú: <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Frias, P. (2017). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/>
- Frontado, M., & Muños, J. (2017). *Estrategias de motivación para mejorar el compromiso organizacional*. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe>
- Frontado, M., & Muñoz, J. (2017). *Motivación y compromiso organizacional en una institución pública. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Señor de Sipán : <http://repositorio.uss.edu.pe/>
- Gil, W. (2017). *Cultura organizacional y recursos humanos, municipalidad distrital de Huaura*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/>
- Giler, J. (2015). *Investigación Diagnóstica o Propositiva*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es>
- Giles, P., Saavedra, J., & Salazar, F. (2016). *Compromiso organizacional docente de una institución educativa pública del distrito de San Rafael, San Martín*.

- (*Tesis de grado*). Obtenido de Universidad Marcelino Champagnat:
<http://repositorio.umch.edu.pe/>
- Gomez, D. (2017). *Compromiso organizacional en colaboradores de una empresa privada, Chiclayo. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: <http://tesis.usat.edu.pe/>
- Gonzales, L., & Del Rosario, S. (2018). *Compromiso organizacional de los profesores de un colegio estatal de Cayaltí. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo: <http://tesis.usat.edu.pe/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, L. (2016). *Metodología de la investigación*. México : Mc Graw Hill.
- Herrera, C. (2016). *Motivación, concepto y teorías principales*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com>
- Hewitt, A. (2018). *Tendencias Globales del Compromiso de los Empleados*. Obtenido de <https://www.aon.com/>
- Lesdema, A. (2016). Compromiso organizacional en el Sector Salud Ayacucho. *Revista Médica Basadrina, Vol.11, 15-25*.
- López, J., & Romero, E. (2015). *Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la Caja Municipal Sullana - Sede Trujillo. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Nacional de Trujillo: <http://dspace.unitru.edu.pe/>
- Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo (Tercera Edición)*. Esan. Obtenido de Esan
- Luza, A. (2018). *Motivación intrínseca y compromiso organizacional de los trabajadores de las Comisiones Ordinarias del Congreso de la República del Perú en el periodo 2016- 2017. (Tesis de grado)*. Obtenido de Pontificia Universidad Católica del Ecuador: <http://repositorio.usil.edu.pe>
- Méndez, A. (2016). *Compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un hospital público en México. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad de Montemorolos: <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx>

- Mercedes, L. (2018). *Motivación laboral para mejorar el compromiso organizacional, en los trabajadores de una Municipalidad, 2018. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Peruana Unión: <https://repositorio.upeu.edu.pe>
- Peréz, R. (2016). *Motivación para mejorar el compromiso organizacional en personal administrativo de Universidades Limeñas. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Católica del Perú: tesis.pucp.edu.pe
- Ramirez, R., & Badii, M. (2016). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales. *International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185.
- Ramos, M. (2016). *Programa de motivación para mejorar el compromiso organizacional en una Institución Estatal del Ecuador. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad de Landívar: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/>
- Robbins, S. (2016). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice.
- Roldan, M. (2018). *Motivación laboral en empresas de transporte de la ciudad de Trujillo*. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe>
- Rosas, N. (2017). Compromiso organizacional de docentes de centros de educación básica de la Región Puno. *Revista Científica Investigación Andina*, Vol.17, 12-23.
- Ruiz, J. (2015). El compromiso organizacional: un valor personal y empresaria en el marketing interno. *Revista de Estudios Empresariales*, 1(1), 67-70.
- Saldaña, E. (2018). *Programa de motivación para mejorar el desempeño laboral en la Institución Educativa Particular Fernando Rossi Emanuelli, Cayalti. (Tesis de Grado)*. Obtenido de Universidad César Vallejo: <http://repositorio.ucv.edu.pe>
- Sánchez, P. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de una institución pública. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad Marcelino Campagnat: <http://repositorio.umch.edu.pe/>
- Simón, C. (2016). *Tipos de compromiso con la organización*. Obtenido de <https://www.eluniverso.com>

Solís, S. (2016). *Motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2016. (Tesis de grado)*. Obtenido de Universidad César, Vallejo Lima, Perú: <http://repositorio.ucv.edu.pe>

ANEXOS

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Los autores Betanzos y Paz (2007), teniendo una adaptación

Peruana – Trujillana por Asto (2015)

Instrucciones: por favor, lea cuidadosamente cada afirmación y señale en los recuadros de la derecha tu respuesta que mejor representa tu opinión. Sea lo más sincero(a) posible. La información que brindará será totalmente confidencial. Antes de empezar a responder, escriba los datos que se le solicitan.

Sexo: F M Edad: _____ Estado Civil _____

Organización _____ Puesto _____ Antigüedad en el

Puesto(meses) _____ Antigüedad en la Organización (meses) _____

	NUNCA	POCAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1. Estoy muy orgulloso (a) de decirles a otros que soy parte de esta organización.				
2. Yo hablo de esta organización a mis amigos(as) como una gran organización para la cual trabajar.				
3. Estoy feliz de trabajar en esta organización.				
4. El pertenecer a la organización me hace sentir importante ante mis amigos.				
5. Quiero a mi organización.				
6. Esta organización significa personalmente mucho para mí.				
7. Pienso que esta es la mejor de todas las posibles organizaciones para la cual trabaja.				
8. Me siento ligado (a) emocionalmente a mi organización.				

9. Mi trabajo es central en mi existencia.				
10. La mayoría de mis intereses están centradas alrededor de mi trabajo.				
11. Las cosas más importantes que me hacen feliz en mi vida involucran mi trabajo.				
12. Las cosas más importantes que me pasan se relacionan con mi trabajo.				
13. Mis metas personales tienen que ver con mi trabajo.				
14. El entrenamiento y desarrollo que he recibido en esta organización difícilmente lo tendría en otra.				
15. Mi organización me da seguridad laboral que no quiero perder tan fácilmente.				
16. No he buscado trabajo, porque creo que debo permanecer en esta organización por los beneficios económicos que tengo.				
17. Aunque el sueldo no es muy alto en esta organización, tengo trabajo estable.				
18. He invertido muchos años en la organización como para considerar renunciar.				
19. El pensar en cambiar de organización me espanta, pues hay pocas posibilidades de conseguir otro puesto vacante.				

Fuente: Elaboración propia



Acta de Sustentación de Tesis

Siendo las 11:30 horas del 12 de septiembre de 2020, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulado: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE LA VICTORIA, 2020", Presentado por el / los autor(es) MARIA JOSE CASAS ALARCON estudiante(s) de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
MARIA JOSE CASAS ALARCON	Mayoría

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

Firmado digitalmente por: SRCORONADOM el 29 Ene
2021 19:38:02

SUSANA RAFAELA DEL SAGRADO CORAZON
CORONADO MATTA

Firmado digitalmente por: AAVILADI el 01 Feb 2021
12:30:02

ALEX ANDRES AVILA DIAZ
SECRETARIO

Firmado digitalmente por: GMINCHOLAMJ el 20 Ene
2021 06:58:12

MARISSA JESSICA GOZZER MINCHOLA
VOCAL (ASESOR)

Código documento Trilce: 109871



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, CASAS ALARCON MARIA JOSE identificado con DNI N° 70876793, (respectivamente) estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, autorizo (), no autorizo (X) la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE LA VICTORIA, 2020".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHICLAYO, 19 de Enero del 2021

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
CASAS ALARCON MARIA JOSE DNI: 70876793 ORCID 0000-0003-1258-2346	Firmado digitalmente por: CALARCONMJ el 19-01- 2021 22:30:16

Código documento Trilce: TRI - 0109872



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GOZZER MINCHOLA MARISSA JESSICA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD y Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, asesor(a) del Trabajo de Investigación / Tesis titulada: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE LA VICTORIA, 2020", del (los) autor (autores) , constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

Chiclayo, 19 de enero de 2021

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GOZZER MINCHOLA MARISSA JESSICA DNI: 18172014 ORCID 0000-0002-4710-1429	Firmado digitalmente por: GMINCHOLAMJ el 20 Ene 2021 07:13:22

Código documento Trilce: 109873



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASAS ALARCON MARIA JOSE estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "PROGRAMA DE MOTIVACIÓN PARA MEJORAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DE LA VICTORIA, 2020", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CASAS ALARCON MARIA JOSE DNI: 70876793 ORCID 0000-0003-1258-2346	Firmado digitalmente por: ALARCONMJ el 19-01-2021 22:30:19

Código documento Trilce: TRI - 0109874