



**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO  
ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS  
DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020**

**TESIS PRESENTADA POR**  
**RUTH GUTIERREZ COLLANQUI**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**  
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**  
**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

JULIACA – PERÚ

2022



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020**

**TESIS PRESENTADA POR**


**RUTH GUTIERREZ COLLANQUI**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

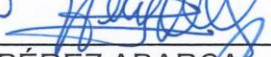
**MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

**MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**APROBADA POR:**

**PRESIDENTE DEL JURADO** :   
Dr. PIO NAPOLEÓN VILCA RAMOS

**PRIMER MIEMBRO** :   
Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

**SEGUNDO MIEMBRO** :   
Dra. AMALIA PÉREZ ABARCA

**ASESOR DE TESIS** :   
Mgtr. ARNALDO YANA TORRES

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** : GESTION DE LA EDUCACIÓN - P32



## "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

EPG  
ESCUELA DE POSGRADO  
UANCV

### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1008-2022-USA-EPG-UANCV/J

Juliaca, 23 de diciembre del 2022

#### VISTOS:

El expediente N° 043690, presentado por el (a) Bachiller, **GUTIERREZ COLLANQUI RUTH**, con número de DNI. **02442763**, asignado (a) con código de matrícula 131280053, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

#### CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **GUTIERREZ COLLANQUI RUTH**, con número de DNI. **02442763**, asignado (a) con código de matrícula 131280053, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020**. La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. y;**

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 31 de octubre del 2022. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR EXPEDITO** para la Sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020**. Elaborado por el (la) Bachiller **GUTIERREZ COLLANQUI RUTH**. Integrado por los siguientes docentes:

<b>Presidente</b>	:	<b>Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS</b>
<b>Primer Miembro</b>	:	<b>Dr. HILARIO CONDORI MAMANI</b>
<b>Segundo Miembro</b>	:	<b>Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA</b>
<b>Asesor</b>	:	<b>Dr. FREDY ILDEFONSO SUCAPUCA CHINOAPAZA</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

<b>Fecha</b>	:	<b>Jueves, 29 de diciembre del 2022</b>
<b>Hora</b>	:	<b>4:00 p.m.</b>
<b>Modalidad</b>	:	<b>Plataforma Virtual EPG - UANCV - JULIACA</b>

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** a los estudiantes que ingresaron **anterior** a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

**ARTÍCULO TERCERO. -** Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

27/12/22 - 28/12/2022

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

*[Firma]*

Dra. Wanda Anzures del Pilar Chambi Catacora  
DIRECTORA (a)

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

*[Firma]*

Dra. Graciela Bernal Salas  
SECRETARIA ACADEMICA

Cc/Archiv. EPG (01)  
Interesado (01)  
Cargo (01)  
Jurados (03)  
Asesor (01)  
Expediente (01)  
MAPCC/maym



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1671 - 2021 -USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2021 Diciembre 30

VISTOS:

El Registro N° 1920 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la MAESTRIA en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: GUTIERREZ COLLANQUI RUTH, con número de DNI 02442763 y con Código de matrícula N° 131280053, para optar el Grado Académico de MAGÍSTER en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Sede Central JULIACA.

CONSIDERANDO:

Que, mediante S.V. 26692, el estudiante. Bach: GUTIERREZ COLLANQUI RUTH, Solicita EL CAMBIO DEL PRESIDENTE Y PRIMER MIEMBRO DE LA TERNA DE JURADO DE TESIS DE LA RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 168-2020-USA-EPG/UANCV, Siendo el Anterior Presidente, Dr. MARCOS ALBERTO VALENCIA PAREDES. Por motivos de No tener Vinculo Laboral; Siendo el Anterior Primer Miembro, Dr. BENIGNO LARICO VERA. Por motivos de Cese Laboral. Se hace el cambio por el orden mencionado: Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS, Dr. HILARIO CONDORI MAMANI, docente Ordinario de la UANCV.

Que, el (a) Bach. GUTIERREZ COLLANQUI RUTH, para optar el Grado Académico de MAGÍSTER en EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. GUTIERREZ COLLANQUI RUTH para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 03 de Marzo del 2020, que fue registrado en el Folio N° 1920 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE Y PRIMER MIEMBRO DE LA TERNA DE JURADO DE TESIS. Del (a) Presidente, Dr. MARCOS ALBERTO VALENCIA PAREDES. Por motivos de No tener Vinculo Laboral; Siendo el Anterior Primer Miembro, Dr. BENIGNO LARICO VERA. Por motivos de Cese Laboral. Se hace el cambio por el Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS, Dr. HILARIO CONDORI MAMANI, docente Ordinario de la UANCV, Para su revisión de la Tesis: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: GUTIERREZ COLLANQUI RUTH, con número de DNI 02442763 y con Código de matrícula N° 131280053, de la maestría en: EDUCACIÓN mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y siendo Asesorado por el (a) Dr. FREDY IDELFONSO SUCAPUCA CHINOAPAZA.

SEGUNDO.- NOMINAR en su lugar al (a) Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS, como PRESIDENTE; Dr. HILARIO CONDORI MAMANI, como PRIMER MIEMBRO quedando el jurado conformado de la siguiente manera

Presidente : Dr. PIO NAPOLEON VILCA RAMOS
Primer Miembro : Dr. HILARIO CONDORI MAMANI
Segundo Miembro : Mgtr. FIDEL CARACELA BORDA

TERCERO.- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGÍSTER de la Escuela de Posgrado.

CUARTO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Stamp: UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO. Signature: Dr. Félix C. Ochatoma Paravicino DIRECTOR (e)

Stamp: UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ" ESCUELA DE POSGRADO. Signature: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR SECRETARIO ACADÉMICO

Cc/CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2021 (01)
INTERESADO (01)
FCOP(e)/gcc



### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 168 - 2020-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 06 de Marzo del 2020.

**VISTOS:**

El Registro N° 1920 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis del MAESTRIA en: EDUCACIÓN mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. RUTH GUTIERREZ COLLANQUI, con número de DNI: 02442763 y con Código de matrícula N° 131280053, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca;

**CONSIDERANDO:**

Que, el (a) Bach. RUTH GUTIERREZ COLLANQUI, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach. RUTH GUTIERREZ COLLANQUI, para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 03 de Marzo del 2020, se ha registrado en el Folio N° 1920 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- APROBAR** el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRIA, Titulado: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32. Presentado por el (a) Bach: RUTH GUTIERREZ COLLANQUI, con número de DNI: 02442763 y con Código de matrícula N° 131280053, para optar el Grado Académico de MAGISTER en: EDUCACIÓN mención en: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA, y Siendo Asesorado por el (a) Dr. FREDY ILDEFONSO SUCAPUCA CHINOAPAIZA, y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr.	MARCOS ALBERTO VALENCIA PAREDES
Primer Miembro	:	Dr.	BENIGNO LARICO VERA
Segundo Miembro	:	Mgtr..	FIDEL CARACELA BORDA

**SEGUNDO.- AUTORIZAR** el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de MAGISTER de la Escuela de Posgrado.

**TERCERO.- ELEVAR** al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc /CARGO (01)  
ARCHIVO EPG - 2020 (01)  
INTERESADO (01)  
VJHM (e)aqy



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Víctor Julio Huamán Meza  
DIRECTOR (e)



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Percy R. Carrasco Reyes  
SECRETARIO ACADÉMICO



## RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EMBUDO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020

### INFORME DE ORIGINALIDAD

28%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

12%

PUBLICACIONES

23%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	16%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1%




### Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
<b>RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y Apellidos	RUTH GUTIERREZ COLLANQUI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02442763
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-5845-5827">https://orcid.org/0009-0006-5845-5827</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-6740-5024">https://orcid.org/0000-0002-6740-5024</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres Y Apellidos	PIO NAPOLEÓN VILCA RAMOS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02438444
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-3897-1972">https://orcid.org/0000-0003-3897-1972</a>
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres Y Apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	73819352
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-3023-4628">https://orcid.org/0000-0003-3023-4628</a>



### Miembro del jurado 2

Nombres Y Apellidos	AMALIA PÉREZ ABARCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436112
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-8794-560X">https://orcid.org/0000-0002-8794-560X</a>
<b>Datos de investigación</b>	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Dirección:</b> Juliaca -15.50107, -70.13088 <b>País:</b> Perú</p> <p><b>Departamento:</b> Puno <b>Provincia:</b> San Román <b>Distrito:</b> Juliaca</p>  <p><a href="https://goo.su/CmJuhxG">https://goo.su/CmJuhxG</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 – 2022
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> Librería	<p>Ciencias de la educación <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00</a> Educación general (incluye capacitación, pedagogía) <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a></p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO  
ESCUELA DE POSGRADO

Dr. Segundo Ortiz Cansaya



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Ruth Gutierrez Collanqui, identificado con DNI Nro. 02442763 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación,  Trabajo Académico denominada:

" RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020 "

Asesorado por: Mtr. Arnaldo Yana Torres

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 31 de mayo del 2024

  
\_\_\_\_\_  
FIRMA (ASESOR)

esquinto  
\_\_\_\_\_  
FIRMA (obligatoria)



Huella



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo lo dedico a mis familiares, a mis queridos hijos por ayudarme a fortalecer y lograr con mis metas trazadas.



## AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradezco a la casa de estudios que fue mi alma mater para lograr ser una profesional, y ayudarme a fortalecer mis estudios y hacer quedar en alto el nombre de la universidad.



## ÍNDICE

ÍNDICE .....	i
ÍNDICE DE TABLAS .....	iv
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT .....	ix
INTRODUCCIÓN .....	x

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.....	1
1.2 FORMULACIÓN O PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	4
1.3.1. Justificación teórica .....	4
1.3.2. Justificación práctica.....	5
1.3.3. Justificación metodológica.....	5
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	7
1.4.1. Objetivo general.....	7
1.4.2. Objetivos específicos.....	8
1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	9
1.7. HIPÓTESIS.....	10



- 1.7.1. Hipótesis general. .... 10
- 1.7.2. Hipótesis específicas. .... 10
- 1.8. VARIABLES E INDICADORES ..... 11
  - 1.8.1. Concepto de las variables ..... 11
  - 1.8.2. Operacionalización de las variables ..... 12

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO**

- 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN..... 14
  - 2.1.1. Antecedentes internacionales ..... 14
  - 2.1.2. Antecedentes nacionales..... 17
  - 2.1.3. Antecedentes a nivel local o regional ..... 20
- 2.2. MARCO TEÓRICO ..... 21
  - 2.2.1. Motivación Laboral..... 21
  - 2.2.2. Dimensiones de la motivación laboral ..... 24
  - 2.2.3. El Compromiso organizacional ..... 26
  - 2.2.4. Dimensiones del compromiso organizacional ..... 27
- 2.3 MARCO CONCEPTUAL..... 31

**CAPÍTULO III**

**MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN**

- 3.1 MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN ..... 36
- 3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN ..... 36
- 3.3 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN ..... 37
- 3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 37



3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.5.1. Población .....	38
3.5.2. Muestra de Estudio.....	39
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO .....	42
3.7. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS .....	43

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

4.1. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD.....	45
4.2 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	48
4.3 PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS .....	64
4.4 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	76
CONCLUSIONES.....	78
RECOMENDACIONES .....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	81
APÉNDICE Y ANEXOS.....	1



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Operacionalización de las variables .....	12
<b>Tabla 2</b>	Población de docentes y directivos de las instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Juliaca.....	39
<b>Tabla 3</b>	Muestra proporcional referida a la cantidad de directivos y docentes de nivel de educación primaria .....	40
<b>Tabla 4</b>	Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov .....	46
<b>Tabla 5</b>	El nivel de motivación laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.....	48
<b>Tabla 6</b>	Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de logro de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.....	50
<b>Tabla 7</b>	<i>Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de poder de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.....</i>	<i>52</i>
<b>Tabla 8.</b>	<i>Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de afiliación de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.....</i>	<i>54</i>
<b>Tabla 9</b>	<i>Nivel de compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.....</i>	<i>56</i>
<b>Tabla 10</b>	<i>Nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectivo de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca .....</i>	<i>58</i>
<b>Tabla 11</b>	Nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.....	60
<b>Tabla 12</b>	Nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca .....	62
<b>Tabla 13</b>	Relación entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca	



en el año 2020. ....	65
<b>Tabla 14</b> Relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca. 68	
<b>Tabla 15</b> <i>Relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.</i> 71	
<b>Tabla 16</b> <i>Relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.</i> ..... 74	



### ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b>	El nivel de motivación laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca .....	48
<b>Figura 2</b>	Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de logro de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca...	50
<b>Figura 3</b>	Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de poder de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca...	52
<b>Figura 4</b>	<i>Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de afiliación de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca. ....</i>	<i>54</i>
<b>Figura 5</b>	Nivel de compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020. ...	56
<b>Figura 6</b>	<i>Nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectivo de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca...</i>	<i>58</i>
<b>Figura 7</b>	Nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca .....	60
<b>Figura 8</b>	Nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca...	62
<b>Figura 9</b>	<i>Relación entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020. ....</i>	<i>66</i>
<b>Figura 10</b>	Relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca .	69
<b>Figura 11</b>	<i>Relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.....</i>	<i>72</i>



**Figura 12** *Relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca .....* 75



## RESUMEN

La investigación tiene como objetivo es determinar la relación que existe entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020. Y la metodología que se ha asumido es el método científico, y el método inductivo deductivo para la prueba de las hipótesis, el tipo de investigación es descriptivo correlacional, y el nivel es básico, y el diseño de investigación es no experimental de corte transversal, para la investigación se ha seleccionado 380 docentes, de ella se selecciona 116 docentes. A esta muestra se aplicó un cuestionario por cada una de las variables, después de analizar la información se llega a los resultados, en la que se indica que existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la ciudad de Juliaca, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,989$ , en el nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categórica ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa que es menor a nivel de significancia límite  $p < 0,05$  en consecuencia rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. En conclusión, se define que existe una estrecha relación entre las variables como motivación laboral y comportamiento organizacional, que permite concluir que cuanto más se efectúa de manera adecuada la motivación a los docentes, promoverá mayor compromiso e identidad con los fines y objetivos de la organización.

**Palabras clave:** Motivación laboral, comportamiento organizacional, gestión y administración.



## ABSTRACT

The objective of the research is to determine the relationship that exists between work motivation and the organizational commitment of teachers in the Educational Institutions of the city of Juliaca in the year 2020. And the methodology that has been assumed is the scientific method, and the inductive-deductive method for testing the hypotheses, the type of research is descriptive correlational, and the level is basic, and the research design is non-experimental cross-sectional, for the research 380 teachers have been selected, from it is selected 116 teachers. A questionnaire was applied to this sample for each of the variables, after analyzing the information, the results are reached, in which it is indicated that there is a significant relationship between work motivation and the organizational commitment of the teacher in the Educational Institutions of Education. Elementary school in the city of Juliaca, with a correlation coefficient of  $r = 0.989$ , at the bilateral 0.01 level, between the two ordinal categorical variables. According to the test hypothesis, the  $p$  value is 0.000, as it is observed that it is less than the limit significance level  $p < 0.05$ , consequently we reject the null hypothesis and accept the alternative hypothesis. In conclusion, it is defined that there is a close relationship between variables such as work motivation and organizational behavior, which allows us to conclude that the more the motivation of the decent is carried out in an adequate manner, it will promote greater commitment and identity with the aims and objectives of the organization.

**Keywords:** Work motivation, organizational behavior, management and administration.



## INTRODUCCIÓN

La investigación ponemos a vuestra distinguida consideración, que tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020. Considerando que la situación que trata es de suma importancia. La motivación laboral de los docentes, constituye uno de los recursos fundamentales para lograr los objetivos y metas institucionales, además las personas necesitan de dichos factores motivacionales para concretar en forma exitosa sus tareas y funciones específicas, por ello, la motivación para cumplir sus funciones es la clave del éxito y lograr beneficios académicos que redundan en el aprendizaje de los estudiantes. Cuando los docentes se encuentran motivados muestran más interés en las actividades que realizan, atienden con mayor interés a los estudiantes, muestran mayor identidad y compromiso con las metas, objetivos institucionales y realizan mejor las tareas propuestas.

En ese sentido abordamos en el estudio uno de los problemas que está relacionadas a las actividades cotidianas de los directivos, docentes y de todos quienes buscan motivar a los profesores para que se comporten de forma correcta es crucial para mantener el orden y la disciplina en el aula, para que asuman su rol en su verdadera dimensión ante el proceso de aprendizaje, pues la motivación contribuye como uno de los recursos fundamentales para desarrollar mayor compromiso organizacional en las instituciones educativas y superar todas las limitaciones y problemas en el proceso de enseñanza aprendizaje.



En el primer capítulo se expone el contexto de la investigación y se identifican las cuestiones que se van a tratar; en el segundo capítulo se expone formalmente y se formula el problema; en el tercer capítulo se explica por qué se justifica el estudio; en el cuarto capítulo se exponen los objetivos del estudio; y en los capítulos quinto y sexto se discuten las limitaciones del estudio y se presentan las hipótesis, las variables y los indicadores. La base teórica, que incluye la historia, los fundamentos teóricos y el marco conceptual, se presenta en el capítulo segundo.

En el capítulo tercero, presentamos la metodología de la investigación, en ella se describen el método aplicados en la investigación, tipo, nivel y diseño de investigación, así como la definición de la población y la muestra para el estudio, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos y el diseño de la estrategia de prueba de hipótesis, y

En el cuarto capítulo presentamos los resultados, en éste capítulo exponemos el análisis e interpretación de los datos, proceso de la prueba de hipótesis y la discusión de los resultados

Finalmente las conclusiones, recomendaciones de la investigación, referencias y anexos.



## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1 EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el sistema educativo existen diversos problemas que obstaculizan el desarrollo de la diversas actividades formativas, y uno de los problemas que más afecta son los factores motivacionales, es decir el ser humano necesita motivación para realizar actividades de cualquier índoles, cuando no se encuentra motivado, no podrá realizar de manera exitosa la función encomendada en la entidad donde le toca laboral, además consideramos que las instituciones educativas no están implementadas el sistema o políticas motivacionales que reconozcan la labor docente, además de fortalecer el desempeño docente, este factor que está considerada al reconocimiento de las diversas actividades que realizan los docentes, con compromiso e identidad en el proceso de formación de diversas generaciones, que dicho reconocimiento es un factor que dinamiza los esfuerzos más allá de lo previsto, por ello necesita ser vigente y mantenida a través de estímulos gratificantes.

Sin embargo, con mucha preocupación podemos manifestar que en las instituciones educativas actualmente no existen como políticas educativas, menos están descritas como actividades fundamentales en los diversos



instrumentos de gestión escolar, aún permanecen carentes estas estrategias de gestión escolar, que permita cumplir con los compromisos de gestión escolar, aunque se hayan implementado otros servicios y aspectos muy importantes que apoyan la labor docente, pero, los estrategias de reconocimiento y de estímulos gratificantes es fundamental en el sistema de la gestión escolar, el reconocimiento a los docentes que despliegan esfuerzo humano más de lo necesario a fin de lograr una meta o coadyuvan.

Algunas veces se organizan a nivel de UGEL actividades de reconocimiento a los mejores directivos y docentes que hicieron esfuerzos más de lo previsto, esta actividad es muy loable y digno de reconocer, sin embargo esta actividad no alcanza a muchos que aún permanecen en el anonimato, solamente a nivel de la institución educativa se puede conocer de cerca el desempeño de cada uno de los docentes, y con objetividad se puede reconocer el esfuerzo que realizan cada uno de los docentes, a nivel de la UGEL puede implementarse dichas actividades, que no necesariamente es por dichos esfuerzos del proceso de enseñanza aprendizaje, menos reconoce los esfuerzos que a diario realizan los docentes para cumplir las metas específicas a nivel de la institución educativa.

Con este fin, se están llevando a cabo las siguientes actividades en las siguientes escuelas primarias de la ciudad de Juliaca, también adolecen de dichas políticas y estrategias que permitan reconocer dichos esfuerzos personales y nivel de equipo que realizan cada uno de los elementos de la familia escolar, además se observa que los diversos instrumentos de gestión



escolar no están registradas y menos implementada como políticas y estrategias de gestión escolar, por ello señalamos como una de las falencias y vacíos en el sistema de la organización escolar, es decir en las instituciones educativas no constituyen en uno de los compromisos de la organización escolar.

Por dichas consideraciones es fundamental poner en discusión y debate académico a través de la presente investigación, referente a la implementación de las políticas motivaciones que reconozcan la labor docentes y conocer el nivel de compromiso de los docentes en las organizaciones educativas para realizar las actividades que dedicadas a formar generaciones en el nivel de educación primaria, en este sentido es que la presente investigación busca medir el impacto de los factores motivacionales y el compromiso organizacional y establecer la relación entre dichos factores en los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

## **1.2 FORMULACIÓN O PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 . Problema general**

¿Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

PE1. ¿Existe relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca?



PE2. ¿Existe relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca?

PE3. ¿Existe relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca?

## 1.3 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

### 1.3.1. Justificación teórica

En este sentido, el presente estudio se justifica porque permitirá evaluar los factores motivadores en cuanto a cómo afectan a la percepción del compromiso organizacional de los individuos, y a partir de ahí, se podrá determinar el grado de relación entre las variables, permitiendo el desarrollo de soluciones al problema actual.

Por lo tanto, los hallazgos del estudio reportarán recomendaciones a la dirección de las entidades educativas de la ciudad de Juliaca, quienes deberán determinar si estas sugerencias son o no válidas para aplicar las medidas correctivas necesarias quienes que esta empresa ofrezca un entorno en el que los trabajadores puedan dar lo mejor de sí mismos cada día.

Las dos variables del estudio tienen fundamentos teóricos, y las dimensiones de cada variable cuentan con el aval de los teóricos que respaldan el dispositivo de medición, por lo que el estudio puede considerarse teóricamente verificado; la variable del compromiso organizativo se basa en la psicología organizativa y, sobre todo, en el trabajo



moderno de los recursos humanos, donde los trabajadores son el recurso más importante; la pregunta de medición se basa igualmente en el trabajo de Meyer y Allen.(1998).

### **1.3.2. Justificación práctica**

El método de comportamiento humano, en el que se da prioridad a los colaboradores, proporciona una justificación para las dos variables independientes del estudio; por lo tanto, cabe indicar que los trabajos realizados sean positivos, todos los actores de la educación de las organizaciones educativas existentes en la ciudad de Juliaca.

Además, los resultados de esta investigación servirán para aplicar de inmediato en el proceso de la gestión escolar a fin de implementar políticas de recompensas a nivel de cada entidad educativa con la finalidad de efectuar mejor el trabajo que realiza el ser humano sea de los elementos muy importantes el ser humano, sin ella no sería posible efectuar ninguna actividad por consiguiente es necesario implementar políticas de reconocimiento o de recompensa.

### **1.3.3. Justificación metodológica**

En la presente investigación se adaptó como un instrumento de investigación valido los juicios de expertos, por consiguiente, en esta investigación se podrán generar información muy valiosa para implementar sistemas, políticas y programas a fin de valorar al personal que hace esfuerzo más allá de lo previsto a fin de lograr las metas institucionales, Además, los resultados de este estudio, así como la metodología y las herramientas utilizadas, proporcionarán datos valiosos para futuros estudios.



La justificación de la investigación proviene del propósito declarado del estudio, teniendo como fundamento buscar relaciones, así como del hecho de que, para ello, los instrumentos de medición se adaptaron a las características de cada variable en cuestión y, por tanto, resultaron ser válidos y fiables.

La investigación que se ha planteado es de suma importancia porque trata un tema muy álgido, con la cual conviven todas las entidades educativas, ahora que les toca hacer un balance entre el clima institucional y el cumplimiento de los compromisos de la gestión escolar, de la situación problemática existe diversas evidencias en la gestión escolar en dichas entidades, además la problemática que da inicio para la ejecución de este trabajo, situación problemática que está cuestionada por la comunidad educativa hacia los líderes educativos, quienes en muchos casos no están preparados y en condiciones para asumir esta delicada tarea dentro de las instituciones educativas, así llevando a la disconformidad de los agentes educativos y al rezago frente a las demás instituciones, por consiguiente esta sumidas en clima institucional deteriorada.

Después de hacer un deslinde nos preguntamos: ¿de qué modo podrá generar mayor compromiso institucional, que repercute en el cumplimiento de las metas en la gestión educativa? Esta incógnita nos lleva al desarrollo minucioso de las variables y comprender con más objetividad el campo de estudio.

El trabajo de investigación se realizará considerando que la situación problemática es de mucha trascendencia y útil tanto para la comunidad



educativa ya que hoy en día, todas las instituciones educativas y del país, deben contar con políticas compensatorias de manera adecuada, sin embargo, no lo es así, considerando que el aspecto sentimental, emotiva es la prima en toda acción humana.

Creemos que debe aún debe efectuarse más investigaciones al respecto, porque vemos en la actual los directores competentes, críticos, responsables en sus decisiones, capaces de enfrentar los compromisos con éxito, esto requiere enfocarnos en la educación, en crear un espacio favorable armoniosa y con una comunicación asertiva y transparente en las instituciones educativas, pues es allí donde los estudiantes se desarrollan en un espacio favorable, así como toda la comunidad educativa participan activamente en todas las metas, especialmente en el cumplimiento de los compromisos en la gestión escolar.

El estudio se justifica porque se ha tomado una temática muy relevante respecto, en función a la línea de investigación, además se desea para conocer el grado de implicación de los profesores de primaria en la consecución de los objetivos fijados por las 30 escuelas que componen la muestra y como está se relaciona básicamente con el cumplimiento de las metas educativas, el cual muestra un desempeño directivo deficiente en cuanto respecta a la gestión institucional, pedagógica y administrativa respectivamente.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el



compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

- OE1. Identificar la relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.
- OE2. Conocer la relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.
- OE3. Identificar la relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

#### **1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente trabajo es de suma importancia, porque aborda uno de los problemas más generalizados en las escuelas de hoy, y tiene que ver con la moral de los profesores y el valor que la sociedad otorga a su profesión, consideramos de este punto de vista que ésta debe ser uno de los factores condicionantes y de éxito en todas las organizaciones educativas, es decir debe estar considerada como políticas educativas y estrategias de gestión escolar en los instrumentos de gestión educativa, además debe tener alcance a toda la familia escolar, que comprende a docentes, estudiantes, padres de familia, personal de servicio y administrativo, todos ellos dinamizan todas las actividades educativas dedicadas a formar generaciones, estas políticas de reconocimiento y de estímulo gratificante,



debe dinamizar todas las actividades educativas, en consecuencia todos los elementos mencionados de la gestión escolar deben entender, que dichos estímulos no sea el objetivo de toda acción, sino un factor que reconoce el producto de éstas acciones.

Asimismo es necesario mencionar que los resultados de ésta investigación es válido para la población que ha sido objeto de investigación, porque de ella proviene la información que se ha captado los cuales nos indican dichos resultados y en base a estos resultados se ha generado conclusiones y recomendaciones pertinentes, sin embargo es posible replicar esta investigaciones en otros espacios para encontrar otros resultados y discutir las ambas conclusiones y generar una determinada apreciación teórica y servirá para generar otras investigaciones, con la finalidad de aportar a la comunidad científica con dichos conocimientos.

## **1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

Al realizar ésta investigación nos hemos encontrado en una circunstancia muy difícil, porque el momento en la que humanidad en todo el mundo estuvo pasando situaciones muy difíciles, por efectos de la una pandemia por un gran peligro que afectaba a la salud de las personas, por este efecto no ha sido posible ponerse en contacto con las personas, por este problema no era posible aplicar los instrumentos de investigación en forma física, frente a ésta realidad se ha optado usar los recursos tecnológicos y por lo tanto se ha optado por aplicar dichos instrumentos en forma virtual, para ello se tuvo accesos a las direcciones electrónicas de cada uno de los elementos



seleccionados en la muestra, aunque cada uno de los elementos seleccionados estuvo tan disperso, se hizo el esfuerzo de llegar a cada uno de ellos y organizarlos para asegurar el recojo de información en el contexto de un solo tiempo, sin llegar a sesgar la información, por este motivo se tuvo que usar una serie de estrategias frente a dicha limitación.

## 1.7. HIPÓTESIS

### 1.7.1. . Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.

### 1.7.2. . Hipótesis específicas.

HE1. Existe relación significativa entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

HE2. Existe relación significativa entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

HE3. Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.



## 1.8. VARIABLES E INDICADORES

### 1.8.1. . Concepto de las variables

#### **Motivación laboral.**

McClelland (1966), define Se reconoce que las necesidades de los sujetos, muchas de las cuales se aprenden en el entorno en el que crecen en todos los niveles de la vida, son los principales determinantes de sus acciones. Por ello, existe una gran variedad de necesidades entre las personas, ya que éstas se ven influidas por el tipo de acciones que realizan en su vida cotidiana y por las redes que mantienen. Según McClelland, el individuo motivado se reduce a la satisfacción de una o varias necesidades.

#### **Compromiso organizacional.**

Luthans (2010) nos indica que el compromiso organizacional consideramos como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla, a partir de dichas actitudes el docente se convierte en un mediador de normas de conducta institucionalizadas, supuestos compartidos y suposiciones arraigadas sobre el comportamiento adecuado. La importancia del impacto de esta actitud en las acciones de las personas dentro de una organización hace que sea un tema digno de investigación. El nivel de compromiso organizativo de un alumno puede medirse por el grado de vinculación que siente con su centro educativo, por lo tanto, de debe hacer es la gestión del compromiso.



1.8.2. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
Motivación laboral	DIMENSION 1: Necesidad de logro	Siempre estoy trabajando para ser mejor en lo que hago. Como trabajador, prospero cuando me enfrento a la adversidad y al desafío. Para desafiarme, dame algo intrincado que hacer. Me gusta la sensación de éxito que se obtiene al trabajar por objetivos razonables. Como persona que prospera con los retos, me gusta la sensación de logro que se obtiene al conquistar una tarea difícil.	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)
	DIMENSION 2: Necesidad de poder	Para tener éxito en un entorno desafiante, me gusta trabajar contra otras personas. Prospero en situaciones de alta presión. Si alguien no está de acuerdo conmigo, se lo digo. Me gusta utilizar mi capacidad de persuasión para ayudar a los demás. En muchas situaciones, siento que necesito tener una mayor influencia en las circunstancias.	
	DIMENSION 3: Necesidad de afiliación	Muchas de mis conversaciones con los compañeros de trabajo tienen lugar en la sala de descanso, y normalmente no tienen nada que ver con el trabajo. Mis compañeros de trabajo en mi IIEE son algunas de las mejores personas que conozco. Por lo general, me llevo muy bien con mis compañeros de trabajo. Me gusta formar parte de comunidades y equipos. La alternativa al trabajo en equipo, para mí, es el aislamiento.	
	Dimensión 1: Afectivo	Me gusta mi trabajo y no siento que tenga que estar ahí para mantenerme. Siento una profunda conexión con mi equipo y con el grupo en su conjunto. Me siento muy identificado con mi organización. En el trabajo, tengo un verdadero sentido de pertenencia, como si estuviera entre amigos.	Muy en desacuerdo (1)



Compromiso organizacional	Los problemas de mi organización parecen ser los míos.	En desacuerdo
Dimensión 2: Continuidad	Tener un salario competitivo y un paquete de beneficios es un factor importante en mi decisión de permanecer en mi actual empleador. No me siento lo suficientemente seguro en el mercado laboral como para contemplar realmente la posibilidad de dejar mi actual empresa. El hecho de que sea difícil encontrar otro trabajo que se ajuste a los requisitos del que tengo en mi empresa es un factor importante en mi decisión de seguir trabajando allí.	(2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)
Dimensión 3: Normativo	Siento el deber moral de continuar con mi empresa, que es una de las principales razones por las que sigo aquí. No creo que sea ético dejar mi empresa en este momento, aunque haya beneficios por hacerlo. Si dejara mi empresa ahora, después de todo lo que ha hecho por mí, me sentiría culpable.	



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Macías García, E.; Vanga Arvelo, M. (2021) nos dice: que, en las instituciones educativas, Las largas jornadas de trabajo en la oficina crean vínculos no sólo profesionales sino también personales entre los compañeros, lo que pone de manifiesto la necesidad de un lugar de trabajo acogedor, seguro y libre de estrés para todos los implicados. El propósito de esta investigación fue realizar un análisis situacional de la facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manab utilizando una metodología cuantitativa y una muestra censal para administrar un cuestionario. Se analizaron mediante el método del semáforo. Se identificaron como áreas de mejora factores como el clima externo del lugar de trabajo y la motivación interna del trabajador, como el clima organizacional y la motivación laboral. Los resultados indican que hay problemas con el clima del lugar de trabajo, pero dichos problemas tienen poco efecto en la moral de los trabajadores. De ello se desprende que los diagnósticos de las organizaciones deben utilizarse como insumos en el desarrollo de estrategias de mejora que se dirijan a las características



negativas identificadas. De acuerdo con los resultados, se sugiere que estos planes se desglosen en medidas a corto, medio y largo plazo, y que incluso los componentes que se descubrieron en un estado ideal se mantengan así.

Mora Vergara, G. (2020), El objetivo principal de este estudio es determinar si los trabajadores de la industria salmonera de la Región de Los Lagos, están o no más motivados para trabajar y producir más implementando un programa de mejoramiento de la aptitud del trabajo por parte del plantel de una de las unidades de estudio. Posteriormente, a raíz de las actividades de gestión de personas que intentan incidir en la motivación laboral, se evalúa en qué medida la motivación laboral afecta a la productividad de los participantes del estudio y si el efecto es positivo, negativo o neutro. Por último, el examen de la teoría de la motivación que más se ajusta a las características sociolaborales del sector subraya el interés primordial. Utilizando la herramienta como formulario, que implementa la respuesta en línea y el análisis de datos, administramos cuestionarios a los directivos, consistente en 36 preguntas cerradas relacionadas con la productividad y la motivación, utilizando como muestra representativa a 60 trabajadores y 3 gerentes de salmoneras. Después de implementar planes para mejorar las circunstancias de trabajo, la productividad aumentó en un 36%, lo que indica la presencia de un vínculo entre ambos factores relacionándose positivamente con promedio de 0,60, es decir, las variables motivación y productividad están asociadas positivamente y se impactan mutuamente.

Quesada (2016), en su trabajo realizado relación con el grado de



compromiso de los estudiantes del autónomo nuevo león. Aunque hay muchos elementos que contribuyen al éxito o al fracaso de un médico, Pérez decidió concentrar su investigación en sólo dos: El rendimiento en el trabajo y la dedicación del empleado a la organización. La lealtad organizativa y el rendimiento laboral de los profesionales médicos se midieron mediante las encuestas de compromiso organizativo y rendimiento laboral. El cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), y la Evaluación del Desempeño en Salud creada por el Comité Nacional de Salud de México para medir la eficacia en el trabajo. El Consejo Nacional de Salud de México.

Pérez (2015), trabajo realizado "Motivación y satisfacción de los trabajadores públicos de la Junta de Extremadura mediante el examen de sus condicionamientos sociolaborales", La investigación se realizó para comprobar las hipótesis sobre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. De un total de 2320 trabajadores de la Junta de Extremadura, se encuestaron 1625. En el diseño de las encuestas se incluyeron tanto las teorías de contenido como las de proceso de la motivación. El autor realizó un examen empírico de los datos recogidos y llegó a muchas conclusiones sobre las cuestiones planteadas. Una de las conclusiones más importantes de este conjunto de investigaciones es que la eficacia administrativa se ve obstaculizada por una serie de factores. Asimismo, el rendimiento de los trabajadores viene determinado por la rapidez del trabajo, que a su vez se ve frenada por la ausencia de estructura organizativa. Además, en un entorno más



burocrático, las personas tienden a elegir trabajos con menor nivel de responsabilidad. Otro resultado es que los trabajadores valoran mucho que sus jefes reconozcan y aprecien sus esfuerzos.

## **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Hinostroza (2021). La presente investigación tiene Esta investigación se propuso responder a la pregunta: "¿Cuál es la conexión entre la gestión y el comportamiento organizativo de los administradores escolares y los profesores?" Ello debería ayudar a impulsar una serie de reformas destinadas a mejorar la gestión, y también debería servir de inspiración permanente para que los educadores adopten el tipo de comportamiento y perspectiva que hace posible el tipo de gestión que permite la consecución exitosa y eficiente de los objetivos declarados de la escuela. Los investigadores emplearon una estrategia descriptiva correlacional para explicar los datos y las características de su grupo de muestra de 26 personas, entre las que se encontraban 4 directivos y 22 profesores de secundaria. Se puso a prueba la hipótesis para el cálculo de la relación entre ellas; había 33 preguntas dedicadas a la variable de gestión directiva y 16 preguntas dedicadas a la variable de comportamiento organizativo. Los resultados obtenidos son fiables, lo que da credibilidad a los esfuerzos de la institución académica.

Según Bernable (2018). La investigación es relevante porque proporciona un medio para determinar el verdadero impacto de la motivación laboral y su intervención en el compromiso organizacional, es decir, cómo influyen los docentes de las escuelas primarias del distrito de



ate; y, a partir de estos hallazgos, promueve la implementación de políticas que fomenten la motivación laboral vital de los docentes y ayuden a potenciar el compromiso de los alumnos en el aula. El estudio se realizó con un diseño no empírico, normal, con enfoque correlacional-causal, y fue de tipo explicativo, hipotético-deductivo. La muestra estaba compuesta por 72 educadores, y todos ellos utilizaron los instrumentos. El enfoque utilizado fue una encuesta, y las dos preguntas utilizadas eran válidas y fiables. Los resultados se analizaron mediante la métrica de regresión logística ordinal. A continuación, se analizaron las hipótesis mediante un enfoque de procesamiento de la información; teniendo en cuenta el nivel de significación es positiva. Por último, se estableció que los niveles de motivación intrínseca de los instructores en el aula tenían un impacto importante en la lealtad a la escuela.

Para Pérez (2017), trabajo realizado motivación y compromiso dentro de una organización en la universidad católica, El objetivo de este artículo era investigar la relación entre la motivación intrínseca y la lealtad organizativa en un entorno controlado con una muestra predeterminada, utilizando una batería de instrumentos que incluía la escala EPS de compromiso organizativo de Allen, la escala S de compromiso organizativo de Meyer y Smith y la escala de motivación en el trabajo (MAWS).

Los trabajadores que anticipan alguna forma de compensación externa obtuvieron puntuaciones más altas en proporción al coste de tiempo y esfuerzo, mientras que los empleados que utilizan la autonomía y la voluntad propia obtuvieron puntuaciones más altas.



Condemarín (2018) trabajo presentado Dedicación y productividad del personal en la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro de Salud del Perú, Lima 2016; El objetivo de esta encuesta es conocer la dedicación de los empleados de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo; se utilizó un diseño hipotético-deductivo, no experimental a nivel correlacional transversal; los datos se recolectaron mediante cuestionarios para cada variable; la población del estudio incluyó a 75 empleados de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud en el año 2016; la muestra no fue seleccionada al azar; y la encuesta se utilizó para recolectar información mediante una muestra de conveniencia no probabilística. Según los datos, nos indica que los trabajadores del seguro presentan un desempeño laboral óptimo en cuanto a sus trabajos que realizan.

Flores (2018), trabajo realizado: Compromiso con la organización y productividad en la Red de Salud Rímac de Lima en 2016; El objetivo general es analizar la correlación entre la dedicación de los empleados a la Red de Salud del Rímac, Lima, y su productividad en el trabajo. Se realizó una investigación sustantiva, correlativa, cuantitativa, no experimental y transversal. Fue una muestra no probabilística de 109 personas de una población de 150. Se realizaron encuestas y se recopilaron datos mediante cuestionarios debidamente verificados tanto por la opinión de expertos como por la prueba de fiabilidad que proporciona el Alfa de Cronbach. Se observó una asociación débil pero positiva en cuanto a las variables de estudio que presenta el trabajo de investigación.



### 2.1.3 Antecedentes a nivel local o regional

Larico (2017), trabajo realizado, referido a las características que inspiran a los empleados de San Román, un municipio de una provincia mexicana, y cómo esas variables afectan a la productividad en 2014. El objetivo de la investigación fue conocer el impacto de los motivadores intrínsecos y extrínsecos en la productividad de los empleados municipales de San Román - Juliaca en 2014. Entre personal permanente y temporal, emplea a un total de 635 personas. Teniendo como muestra fue de 182 empleados y se seleccionó mediante una estrategia de muestreo dirigido no probabilístico. Se encontró un resultado similar: se encontró una correlación de 0,786 entre ambas variables. Se demostró que la remuneración mínima vital tiene una conexión estadísticamente significativa ( $r=.659$ ) con la realización de tareas, lo que sugiere que los incentivos financieros desempeñan un papel fundamental en la motivación de los trabajadores para dar lo mejor de sí mismos. Se demostró que el rendimiento de los trabajadores está significativamente correlacionado con incentivos como resoluciones, cartas de felicitación y becas de formación (40,7%). El rendimiento laboral se mostró significativamente influenciado por factores como la estima (por ejemplo, el amor al trabajo, la autorrealización) y la calidad del entorno físico (65,4%).



## 2.2. MARCO TEÓRICO

### 2.2.1 Motivación Laboral

Maslow (1994). Lo que quiero decir es que no todas las necesidades que tiene una persona son igual de apremiantes o importantes. Cada individuo tiene una configuración única de estas cinco exigencias. La jerarquía de necesidades es un conjunto de criterios que se priorizan de más a menos importante. En concreto, son: Satisfacción fisiológica Contentamiento de las necesidades fisiológicas básicas, como el hambre, la sed, el vestido, el refugio y el sexo Seguridad Satisfacción de las necesidades psicológicas básicas, como la sensación de seguridad y bienestar El afecto, la aceptación y el compañerismo forman parte de lo que significa ser social. (Maslow, 1994).

De acuerdo a estas apreciaciones Considera tanto las fuentes internas de estima, como la propia dignidad, la libertad y los éxitos, como las externas, como la posición social, la popularidad y el aprecio de los demás. Acción intencionada para alcanzar el máximo potencial; que consiste en el desarrollo, la realización potencial y la satisfacción con uno mismo, es más la identificación de sus necesidades es otro aspecto que es necesario considerarlo en el análisis, de modo que una persona debe conocer sus necesidades y saber cómo lograr satisfacer.

Según Perilla (1998). Cuando se refiere a las teorías de La necesidad de logro, la curiosidad y el estatus social son las tres motivaciones más destacadas que motivan a las personas, según un sistema de categorización desarrollado por David McClelland. Alude a la lucha que se libra en busca



de la excelencia, a tener éxito en comparación con un conjunto de criterios. Sin embargo, alude a un deseo de dominio. Es el deseo de causar una impresión, de influir y controlar a otras personas, de persuadirlas para que actúen de un modo que normalmente no harían. También se menciona la importancia de tener un grupo al que pertenecer. Es el deseo de conectar con otras personas dentro del grupo, de hacer amigos y crear vínculos con las personas con las que se trabaja. (Perilla, 1998).

Las personas o los individuos al ser respectivamente motivados pueden hacer sus actividades de manera eficiente, dependiendo de la intensidad con la que sientan la necesidad de conseguirlo, ya sea en términos de alcanzar un determinado punto de referencia para el rendimiento o de superar a otros competidores. Por lo tanto, la idea de McClelland permitiría a la dirección adaptar su tratamiento de los trabajadores a las preferencias de cada uno de ellos, con lo que los directivos adaptarían sus interacciones con sus subordinados a las particularidades de la situación de cada uno.

Herzberg (1959) afirma que " Cuando las personas se esfuerzan por satisfacer sus necesidades de la manera más eficaz, se motivan." (p. 154). Continúa diciendo que las personas tienen una gran variedad de necesidades en cualquier momento. Siendo estas biológicas y provienen de cosas como la sed, el hambre y el malestar. El deseo de ser aceptado y reconocido es un ejemplo de demanda psicógena, que se origina en un estado interno de ansiedad del individuo. Cuando un deseo es lo suficientemente fuerte, puede impulsar la acción. El impulso de una persona



para realizar algún tipo de acción está motivado por algún tipo de necesidad imperiosa. (Herzberg, 1959)

Para Robbins (2014) El término "comportamiento organizativo" (comúnmente abreviado como "OB") es un trabalenguas que estudia cómo factores como los rasgos individuales, la dinámica de grupo y la estructura organizativa influyen en las acciones y decisiones de los empleados. Cuando decimos que Al decir que el "comportamiento organizacional" es un campo de estudio, indicamos que es un campo especializado que tiene un cuerpo de información comúnmente aceptado. ¿Qué investiga exactamente? Se examinan los individuos, los equipos y la estructura organizativa como posibles influencias en el comportamiento organizativo. Además, el CO utiliza lo que sabemos sobre las personas y cómo trabajan juntas, así como el modo en que la estructura organizativa afecta al comportamiento de las personas, para mejorar el rendimiento organizativo. (Robbins, 2014)

Para Chiavenato (2001) El comportamiento está impulsado por una fuerza dinámica y duradera: la existencia de una necesidad. Cuando surge una necesidad, la homeostasis del organismo se ve alterada, lo que provoca sentimientos de tensión, descontento, inconformismo y desequilibrio. Como respuesta, es probable que una persona adopte un hábito o realice una actividad que pueda aliviar estos sentimientos. (p.70)

Es cierto que todos los que van a trabajar esperan recibir un salario justo y poder disfrutar de un entorno laboral positivo. Sin embargo, dado que las primeras experiencias de la mayoría de los empleados en el lugar de trabajo implican una variedad de desafíos novedosos y conflictos



potenciales, también es crucial que los compañeros de trabajo y los gerentes sean capaces de trabajar juntos de manera productiva y con respeto mutuo.

Según Herzberg (1968), estableció que los “Los factores higiénicos, a veces denominados factores extrínsecos, son externos al individuo e incluyen, por ejemplo, los entornos de trabajo en los que un individuo está inmerso a diario.” (p.155).

Según Chiavenato (2006) Los elementos de higiene, incluso cuando son óptimos, sólo pueden evitar la infelicidad de los trabajadores; no pueden aumentar la satisfacción de forma fiable, e incluso cuando lo hacen, no pueden mantenerla durante mucho tiempo. Los empleados están menos satisfechos cuando las condiciones relacionadas con la limpieza son deficientes o inestables. Herzberg se refiere a estas influencias como variables higiénicas, ya que son principalmente de naturaleza preventiva y de prevención, ya que evitan la infelicidad, pero no provocan el placer.

## **2.2.2 Dimensiones de la motivación laboral**

Según las apreciaciones expuestas y coincidiendo con las teorías de motivación de McClelland (1965) Se tienen en cuenta tres necesidades distintas: el deseo de tener éxito, la necesidad de ejercer influencia y la necesidad de pertenecer a un grupo (p.16). Que los mismos constituyen como las dimensiones en esta investigación.

### **2.2.2.1 Dimensión: Necesidad de logro**

McClelland (1968) afirmó que el impulso para tener éxito puede dividirse en dos componentes: el estímulo o poder que motiva a las



personas a esforzarse para alcanzar sus objetivos, y el deseo de éxito que resulta de ello. McClelland descubrió que hay diferencia notable entre personas que tienen éxito y las que no, en su nivel de impulso para completar ciertos comportamientos o tareas. Estas personas buscan entornos en los que tengan autonomía para idear estrategias para abordar las cuestiones que puedan tener, contextos en los que puedan ofrecer nuevas evaluaciones de su trabajo para determinar si se ha revitalizado o no, y opciones de dirección que les permitan establecer objetivos que sean interesantes y potencialmente controvertidos.

Del mismo modo, se empuja a los participantes a sobresalir y se les disuade de hacer algo en medio de los extremos. Para superar los numerosos retos a los que se enfrentan en el camino hacia el éxito, las personas necesitan experimentar los resultados de sus esfuerzos, tanto si tienen éxito como si fracasan.

### **2.2.2.2 Dimensión: Necesidad de poder**

McClelland (1968) señaló que: nos menciona que La dominación requiere el deseo de ejercer autoridad sobre los subordinados y otras personas del entorno, de forma que los subordinados obedezcan todos tus caprichos y órdenes. Aquí hay dos tipos de poder en juego: el personal y el colectivo. El poder utilizado para obtener lo mejor para una organización o un equipo de trabajadores es un ejemplo de mando socializado, mientras que el poder utilizado para controlar o espiar a las personas entra en el ámbito de los dominios individuales. (p.15).



### 2.2.2.3 Dimensión: Necesidad de afiliación

McClelland (1969) nos describe que: Los sujetos del centro de trabajo desarrollan sentimientos de amor y afecto entre ellos como resultado del deber de cumplimiento. Para prosperar como criaturas sociales, los humanos necesitan la compañía de otras personas y el placer de su amor. Si incluimos esto en nuestros planes a largo plazo, podremos crear un entorno de trabajo que sea atractivo y esté conectado con nuestros otros motivadores. (p.16).

Según Maslow (1954) Las exigencias descritas: deficiencia fundamental, tienen sentido cuando se cumplen las exigencias anteriores. El afecto, la ternura y la propiedad, así como la aceptación en un determinado grupo social, son ejemplos de estas demandas. Según Maslow, este deseo surge cuando las personas se esfuerzan por evitar sentirse solas y se centran en los aspectos positivos de sus relaciones sociales. Estos deseos surgen en medio de la vida normal, como cuando una persona decide que quiere casarse, tener una pareja, unirse a una sociedad. (p.77).

### 2.2.3 El Compromiso organizacional

Según Becker (1970), el compromiso organizativo de un empleado es el resultado de su identificación con la institución u organización en la que trabaja, independientemente de que el papel del empleado dentro de la institución haya cambiado a lo largo de su permanencia en ella.



La conexión de los empleados con la empresa en la que han pasado muchos años trabajando es la esencia del compromiso organizativo; algunos se quedan por miedo a empezar de nuevo en una nueva empresa, mientras que otros se sienten obligados a hacerlo por las oportunidades que les ofrece su actual empleador (Meyer y Allen, 1992).

Anmorós (2017) Para ser más específico, explico que el nivel de compromiso organizativo de un empleado se mide por el grado de compromiso con la misión de la organización y la consecución de sus objetivos. Además, señalo que los estudios han encontrado una correlación negativa entre los bajos niveles de compromiso organizativo y la falta de interés en trabajar juntos en proyectos, lo que sugiere que las empresas desarrollen planes para aumentar la rotación de los empleados.

Para Robbins (2004) Los empleados se incorporan a los encargos para ser vistos como parte tienen un fuerte sentimiento de compromiso con la empresa, su misión y sus compañeros de trabajo. En el acelerado entorno empresarial actual, es imprescindible que la alta dirección se gane la lealtad de cada uno de sus empleados para alcanzar los objetivos institucionales a través de la identificación y la implicación, por lo que el compromiso organizativo desempeña una función extremadamente esencial en la empresa.

#### **2.2.4 Dimensiones del compromiso organizacional**

Meyer y Allen (1992) se le pide que exponga un modelo de compromiso organizativo que lo descomponga en tres partes (emocional,



persistente y moral). En este enfoque se tienen en cuenta los aportes de otras investigaciones, donde señalan que existe un compromiso por las ventajas que se obtienen de la organización, un sentimiento de pertenencia al grupo y una inversión emocional en la permanencia (recompensas extrínsecas). Pruebas de la existencia de un compromiso basado en la adhesión. Existe una conexión entre los valores de una organización y los de sus empleados.

Las consideraciones anteriores condujeron a la identificación de varios modelos de compromiso, incluyendo la dedicación a la propia organización, la dedicación a los superiores, la dedicación al proceso de supervisión y la dedicación a los compañeros. Se determinó además que estos compromisos son distintos entre sí, pero que su integración contribuye al éxito de la empresa en su conjunto.

Según Becker (1992), hay muchos tipos distintos de dedicación: dedicación a la organización, a la alta dirección, al supervisor, al equipo y al propio trabajo. Igualmente, la mecánica de los comportamientos de los empleados y trabajadores en el lugar de trabajo y dentro de las organizaciones es distinta para cada tipo de dedicación.

Por otra parte, podemos basarnos en el trabajo de los expertos en atención sanitaria Meyer y Allen (1991), que realizaron una investigación en la que distinguieron entre lealtad profesional y lealtad organizativa y atribuyeron los tres tipos de lealtad que identificaron a las causas mencionadas (afectiva, de continuidad y normativa).



Los empleados son más propensos a realizar un esfuerzo adicional y a pensar de forma innovadora cuando saben que serán recompensados por ello. Dado que las organizaciones se esfuerzan por alcanzar un estado de equilibrio en el que el rendimiento de cada individuo es comparable al de sus compañeros, se deduce que las recompensas que se dan a los empleados deben ser justas si se cree en la teoría de la equidad.

#### **2.2.4.1 Dimensión 1: Afectivo.**

Meyer y Allen (1992), ha demostrado que los empleados experimentan posesión sobre el lugar de trabajo, y por tanto están más implicados en su éxito, cuando muestran una sensibilidad y conformidad para valorar su posición en ella por las ventajas que aporta y cuando se satisfacen sus necesidades y expectativas.

El compromiso afectivo, tal y como lo definen Peña, Díaz y Chávez (2016), es una identificación emocional con una organización fomentada a través de la participación en aquellas actividades con las que se siente una conexión emocional. El compromiso afectivo, señalaron, es difícil de lograr para los empleados porque requiere que los empleados tengan una comprensión clara de sus funciones dentro de la organización y de los objetivos que esperan lograr mientras trabajan allí. Del mismo modo, la identificación con los superiores, que puede fomentarse mediante aspectos como el trato amable y el estímulo para hacer un mejor trabajo, es un componente clave del compromiso afectivo.



#### 2.2.4.2 Dimensión 2: Continuidad.

Meyer y Allen (1991), Señalaron que esta dedicación es más introspectiva, ya que el trabajador contempla la posibilidad de empezar de nuevo en otra empresa a la luz de todo lo que ha aprendido y mejorado en cuanto a su rendimiento laboral y los beneficios que ha obtenido de su empleo. Sin embargo, añaden que la elevada tasa de desempleo hace que el factor de continuidad sea escaso.

Asimismo, Peña Díaz Chávez (2016) mismas personas que han dicho que las recompensas económicas que han obtenido por su largo servicio son un importante factor de motivación para su dedicación a mantener el statu quo, Tienen un sentimiento de lealtad porque la empresa les ha proporcionado ventajas y, sobre todo, porque son felices trabajando allí.

Según Betanzos, & Andrade, & Paz (2006)., La continuidad del esfuerzo se refiere al deseo de un empleado de mantener todas las ventajas que ha conseguido mientras trabajaba para la empresa, así como las ventajas y desventajas de dejar la empresa y tener que volver a empezar profesionalmente o en su puesto actual.

Desde este punto de vista e compromiso de los colaboradores de Los empleados se quedan porque quieren, no porque se les exija; respetan los pensamientos de cada uno en su trabajo actual y aprecian el tiempo y el dinero que la empresa ha invertido en su desarrollo a través de diversos programas de formación y educación.



### 2.2.4.3 Dimensión 3: Normativo.

Meyer y Allen (1992), nos presenta un sentimiento de gratitud del empleado hacia la empresa por su provisión de beneficios financieros y de otro tipo acordes con su posición como indicador del trabajador piensa en la posibilidad de dejar su trabajo actual y empezar de nuevo en otro lugar.

Mientras Betanzos & Andrade, & Paz (2006), señalaron que el compromiso normativo tiene que ver directamente con el aporte Los empleados permanecen con sus actuales empleadores por gratitud a las ventajas económicas que les proporcionan y porque reconocen que cada vez es más difícil avanzar en la carrera profesional en el lugar de trabajo moderno debido a las propias capacidades laborales.

Otros, sin embargo, entienden de forma diferente el compromiso normativo por su estrecha relación con el compromiso afectivo, que se produce cuando un empleado asocia las emociones positivas con un trabajo y toma la decisión consciente de permanecer en ese puesto a pesar de la presencia de las negativas.

## 2.3 MARCO CONCEPTUAL

### 2.3.1 Motivación laboral

La motivación laboral es uno de los factores que influyen poderosamente en cómo se desempeñan los docentes, cada día realizan diversas actividades relacionados a la formación de los estudiantes, las cuales necesita de estrategias y de estímulos gratificantes, los cuales deben estar inmerso en la gestión escolar, para dar sostenibilidad a la realización



de estas actividades, es decir establecerse por qué se va otorgarse dichos premios o estímulos, los cuales deben responder a criterios claros y consensuados por todos el equipo base que conforma la familia escolar. Como se sabe la motivación aumenta la productividad y motiva el trabajo en equipo, los cuales responder a determinadas estrategias de gestión escolar.

### **2.3.2 Satisfacción laboral**

Es el producto de haber logrado con deleite alguna actividad, dentro de la organización, que en ella también influye los factores motivacionales en la organización, además dichos logros previstos se logran como producto de haber enfrentado a nuevos retos cada vez más difíciles y la satisfacción de dichos logros es también producto del trabajo en equipo, quienes han apoyado para concretar en lograr las metas institucionales y personales. Existen muchos factores que influyen que limitan las posibilidades de logra con éxito alguna actividad, los cuales en dos grandes grupos: las variables internas, que se basan en lo que más valora la persona y que incluyen cosas como interesarse por una actividad, estimularse moralmente, las perspectivas de progresión jerárquica, el entorno laboral, la comunicación y el horario de trabajo así como los elementos externos que condicionan a las empresas entre sí, es decir, las oportunidades que se presentan a sus empleados, en términos de mano de obra y remuneración, que les empujan a desplazarse de un lugar a otro, al igual que los clientes externos.



### **2.3.3 Clima organizacional.**

Los factores psicosociales, la política interna y externa a nivel de gestión escolar y las consideraciones administrativas, institucionales y pedagógicas contribuyen a lo que se conoce como "clima organizativo educativo", que a su vez sirve para moldear los comportamientos individuales y colectivos de quienes están dentro de la institución y su proyección en la sociedad en general, que dicho clima favorece la realización de diversas actividades académicas que relacionadas a las actividades formativas. Estas actividades deben estar relacionadas a generar sobre un clima organizacional, y todos los trabajadores la perciben como un fenómeno que favorece la realización de dichas actividades.

### **2.3.4 Clima institucional**

Según Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2008). Nos dice que el clima institucional es un fenómeno que perciben los trabajadores a interior de la organización, si este fenómeno es positiva, acogedor, que inspira confianza y compromiso, entonces se dice que hay un clima favorable, si éstas es áspera, en la que evidencia que existe mucha envidia, miramientos entre los trabajadores, etc, entonces éstas actitudes genera desconfianza, poco compromiso y sobre incomodidad, por lo tanto se dice que existe un clima desfavorable, por ello es importante que entre todos deben de generar un clima organizacional.



### **2.3.5 Cultura organizacional**

Tejada, J. (2004). Nos dice que, para generar una cultura organizacional favorable deben de participar todos, por dichos principios y valores que hacen que haya una cultura favorable debe ser construcción social de todos los integrantes de la familia escolar, por consiguiente, La estructura informal de un centro educativo trabaja en conjunto con su cultura organizativa para dar forma a los comportamientos esperados entre sus alumnos y personal. Además, su importancia para garantizar y fomentar la excelencia en la enseñanza, la cultura organizativa se está implantando cada vez más en las instituciones educativas, y apoyado en muchas instituciones académicas.

### **2.3.6 Gestión Escolar.**

Son formas de organización de diversas actividades que están dirigidas para cumplir las metas, que están establecidas en los compromisos de la gestión, además podemos mencionar como uno que prioriza la independencia de las instituciones educativas para mejorar su eficacia. Esto significa que todos organizados en equipo participan en la gestión escolar para lograr con lo propuesto para la organización y otras metas que son establecidas a nivel de Ministerio de Educación.

### **2.3.7 Gestión Estratégica.**

La gestión estratégica se basa en la determinación de diversas actividades y metas en los instrumentos de gestión escolar, son estratégicas porque se basa en el uso de estrategias más pertinentes que ayudan a



cumplir con dichas metas, los objetivos organizacionales se desarrollan en base a determinadas reglas para lograr las metas, y para ello se tiene que prever los recursos necesarios para su implementación de dichas actividades y cumplimiento de metas establecidas en los planes, programas u proyectos.

### **2.3.8 Gestión Institucional:**

La gestión institucional, está dirigida a la representatividad y cumplimiento de metas a nivel de la institución, los cuales son impulsadas por los directivos con la participación de toda la familia escolar, además esto implica la determinación de objetivos que necesitan una amplia preparación educativa y la información, habilidades y aptitudes necesarias y la experiencia, sobre todo la implementación de los sistemas haciendo la implantación de la tecnología en las aulas.

### **2.3.9 Gestión pedagógica.**

Son acciones estratégicas que están dirigidas para dinamizar el logro de las competencias en las diversas áreas curriculares en los estudiantes, para ello se implementan una serie de acciones que son necesarias a fin de promover la eficacia de la enseñanza y, por extensión, el alto rendimiento de los alumnos en la escuela, formulando planes de reforma de los métodos educativos.



## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 MÉTODOS APLICADOS EN LA INVESTIGACIÓN

La metodología que se ha asumido para la realización de la presente investigación es el método científico, guiados por cada uno de los procedimientos se ha efectuado la investigación, principalmente porque nos permitió conocer de primera mano a las personas que estábamos estudiando y el tema en cuestión, permitiéndonos establecer sus cualidades más esenciales. En este proceso la observación científica, mediante la percepción sensorial directa permitió captar diversos datos y conocer información cualitativa de cada una de las variables. El método Hipotético-deductivo, ha sido un método que se aplicó para comprobar cada una de las hipótesis planteadas, porque se generó una hipótesis como resultado de las deducciones realizadas a partir del conjunto de datos empíricos accesibles, cuya relación causa-efecto se inferirá hasta que se adquieran las conclusiones (Hernández, Fernández y Batista, 2015).

#### 3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Dado que el estudio se centró principalmente en el análisis de la conexión entre dos variables de categoría, puede clasificarse como una correlación



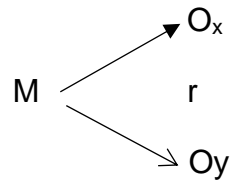
descriptiva. El objetivo de este tipo de estudio correlacional es profundizar en la investigación de las conexiones entre variables individuales y entre conjuntos de variables de lo que es posible en los estudios puramente descriptivos. Ya hemos hablado anteriormente de las circunstancias en las que se llevan a cabo los estudios correlacionales, incluso cuando las variables de tratamiento no pueden modificarse.

### **3.3 NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio es principalmente básico, porque ha intentado determinar la naturaleza de las interrelaciones de las variables sin tratar de influir en esas correlaciones de forma artificial, dado que los datos en este caso se recogieron a lo largo de un único periodo de tiempo, además, según Sánchez y Reyes (2015) Como consecuencia de su papel central en la producción de la ciencia como proceso, esta investigación se considera fundamental; sus conclusiones se utilizan para mejorar la eficacia de la educación.

### **3.4 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente estudio se realizó con un diseño transversal que no incluía ningún experimento controlado. Según Hernández, Fernández y Baptista (2015), en este diseño de investigación se manipularán ninguna de las variables, sino se recogerán la información en el contexto de un solo tiempo de la realidad, y de acuerdo al tipo de investigación se establecieron una conexión entre las escalas ordinales y categóricas. A continuación, se presenta un diagrama de la metodología del estudio:



Donde:

M: Muestra

Ox, Oy,: Observaciones

r: relación

## 3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

### 3.5.1. Población

La selección de la población ha sido tomando en cuenta algunos criterios, que los mismos ayudó a homogenizar a la población seleccionada, como específico se ha establecido que cada una de las entidades educativas deben estar dentro del área del distrito de Juliaca en el área urbana, además de contar con más de dos cargos jerárquicos, con estos criterios se ha seleccionado docentes de aula, que pertenecen a doce instituciones educativas de nivel de educación primaria, y los docentes sean con más de dos años de permanencia en la misma entidad, por consiguiente, se ha seleccionado 380 docentes de ambos sexos de nivel de educación primaria, esta población se describe del siguiente modo.

**Tabla 2**

*Población de docentes y directivos de las instituciones educativas de educación primaria de la ciudad de Juliaca*

	<b>Institución Educativa</b>	<b>Directivos y Jerárquicos</b>	<b>Docentes</b>
1	I.E N° 70536 Santa María	2	33
2	I.E N° 70542 Santa Bárbara	2	24
3	I.E N° 70545 Túpac Amaru	2	24
4	I.E N° 70546 Cerro Colorado	2	24
5	I.E N° 70547 Manco Cápac	2	23
6	I.E N° 70548 Bella Vista	2	22
7	I.E N° 70550 Villa Hermosa	2	38
8	I.E N° 70564 Las Mercedes	2	31
9	I.E N° 70565 Mariano Núñez	2	27
10	I.E N° 71014 Manuel Núñez Butrón	2	56
11	I.E N° 71015 San Juan Bosco	3	35
12	I.E N° 71016 María Auxiliadora	3	43
	<b>TOTAL</b>	<b>29</b>	<b>380</b>

**Nota:** CAP de las IIEE que cuentan con dos a mas cargos jerárquicos UGEL San Román 2021

### **3.5.2. Muestra de Estudio.**

De acuerdo a las apreciaciones hechas por Ander-Egg (2002), nos dice: que este tamaño de muestra manejable es apropiado dados los objetivos de la investigación. En ese contexto se selecciona aplicando la fórmula para poblaciones finitas que ayudó determinar la muestra de manera probabilística, después de haber establecido criterios de selección de la muestra como la cantidad de cargos jerárquicos, que deben ser más dos por cada entidad, el docente sea con dos años de permanencia en la misma entidad, así como sean de ambos sexos y de la especialidad de educación primaria.

Para tal efecto se ha seleccionado 380 docentes de aula que



pertenece a 12 instituciones educativas ubicada en el área urbano del distrito de Juliaca, en tal sentido De acuerdo con esa ecuación, determinaremos los siguientes valores para las variables implicadas.

$$n = (\text{Observados})$$

$$Z = 1,96 (95\%)$$

$$P = (0,50)$$

$$Q = (0,05)$$

$$E = 0,05 (5\%)$$

$$N = 380$$

$$n = \frac{380 \times (1.96)^2 \times (0,5)(0,5)}{(380)(0,05)^2 + (1.96)^2 (0,50)(0,50)}$$

$$n = 116$$

n = 116 tamaño mínimo de la muestra

El valor de K = 0.3052 con este valor de la proporcionalidad se establecerá la muestra proporcional.

### Tabla 3

*Muestra proporcional referida a la cantidad de directivos y docentes de nivel de educación primaria*

Institución Educativa	Total de docentes	El valor constante	Muestra Proporcional de docentes
1 I.E N° 70536 Santa María	33	0.3052	10
2 I.E N° 70542 Santa Bárbara	24	0.3052	7
3 I.E N° 70545 Túpac Amaru	24	0.3052	7
4 I.E N° 70546 Cerro Colorado	24	0.3052	7
5 I.E N° 70547 Manco Cápac	23	0.3052	7



6	I.E N° 70548 Bella Vista	22	0.3052	7
7	I.E N° 70550 Villa Hermosa	38	0.3052	12
8	I.E N° 70564 Las Mercedes	31	0.3052	9
9	I.E N° 70565 Mariano Núñez	27	0.3052	8
10	I.E N° 71014 Manuel Núñez Butrón	56	0.3052	17
11	I.E N° 71015 San Juan Bosco	35	0.3052	12
12	I.E N° 71016 María Auxiliadora	43	0.3052	13
TOTAL		380		116

**Nota:** Docentes que trabajan en el nivel de educación primaria, datos que corresponden al CAP de cada entidad educativa captada en el año 2021

### 3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

#### 3.5.1 Técnicas

Tamayo y Tamayo (1999) afirman que el término "tecnología" se refiere a un conjunto de métodos, herramientas y procedimientos que permiten la recogida, el almacenamiento, la elaboración y la transmisión de conocimientos. Uno de los métodos que se utilizará para adquirir los datos será una encuesta administrada a la población elegida una sola vez.

Carrasco (2009) dice que una técnica muy utilizada en la investigación social es la encuesta esta técnica la utilizamos para recoger información en cada uno de los instrumentos formuladas según el propósito de la investigación.

#### 3.5.2 Los instrumentos

Los instrumentos de la investigación que utilizamos en la presente investigación son los siguientes: Cuestionario para ambas variables, que el mismo viene a ser uno de los instrumentos fundamentales que se aplicó en



el recojo de la información pertinente para comprobar cada una de las hipótesis planteadas según (Carrasco.2009) el cuestionario que se refiere a la motivación laboral tiene tres dimensiones y en la primera dimensión que se refiere a la necesidad de logro tiene seis piezas, la dimensión Necesidad de poder tiene seis ítems, la dimensión Afiliación tiene seis ítems, y el instrumento total contiene dieciocho ítems (dos más que la primera dimensión), y el tiempo de aplicación es aproximadamente de quince minutos, y tiene la siguiente escala de valoración.

### **3.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO**

#### **3.6.1. Validez del instrumento**

Los instrumentos que se ha propuesto para esta investigación tienen validez en el contenido y en su estructura, considerando que el instrumento refleja un dominio específico de contenido de lo que se mide. Es decir, que el contenido si incluye la intención las metas de la investigación definidas en los objetivos, así también lo manifiestan los expertos que han evaluado la estructura y el contenido de los instrumentos propuestos.

Los criterios de validez establecidas en el cuestionario se mencionan diversos criterios que han sido evaluados por los expertos, al evaluar los instrumentos mencionan que guarda relación, coherencia entre los objetivos de la investigación los ítems considerados por cada una de las dimensiones. Al validar los instrumentos de medición y al compararlo con algún criterio externo que pretende medir lo mismo. Validez concurrente y la validez predictiva. La validez del constructo también se ha considerado en cada una de los instrumentos propuestos y en la opinión de los expertos se explica



que los modelos teóricos empírico que subyace a las variables que considera la investigación se ha evaluado.

### 3.6.2. Confiabilidad del instrumento

Cada uno de los instrumentos propuestos ha sido evaluado por un grupo de expertos, que han llegado a la conclusión de que los instrumentos son fiables y pueden utilizarse para recopilar datos útiles, pero que son vulnerables a los sesgos y las inclinaciones de los investigadores que administran, puntúan e interpretan los resultados. Por lo tanto, es objetiva y confiable, consecuentemente podemos decir confiable los instrumentos que se aplicaran en esta investigación.

### 3.7. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE LAS HIPÓTESIS

Hernández Sampieri la define como la acción que se lleva a cabo después de considerar cuidadosamente todas las opciones disponibles para alcanzar un determinado objetivo. Significa que los datos se analizarán estadísticamente para evaluar la hipótesis. Los diseños son cuantitativos y adoptan su forma a partir del paradigma al que se ajustan más. Los diseños cuantitativos suelen ser los más organizados y sistemáticos, ya que utilizan métodos establecidos y universalmente reconocidos. Para llevar a cabo la evaluación, buscaremos pruebas de la conexión entre el impulso intrínseco en el trabajo y la dedicación a la administración de la escuela. El instrumento estadístico es ideal para establecer la correlación ente las variables de estudio, es el coeficiente de correlación lineal simple "r" de Pearson, cuya

fórmula estadística es:

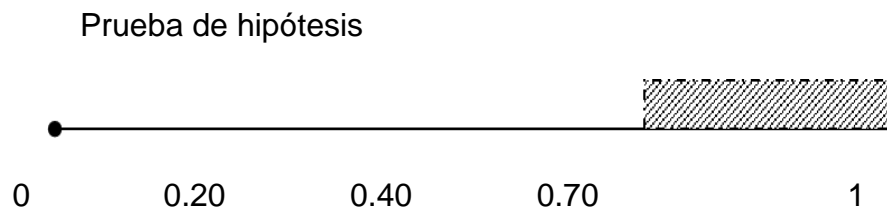
$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2][(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

0,00 < r < 0,20 existe una correlación no significativa

0,20 ≤ r < 0,40 existe una correlación baja

0,40 ≤ r < 0,70 existe una correlación significativa/buena

0,70 ≤ r < 1 existe una correlación muy significativa/muy alta.



Una vez estimada el valor de “r” y para obtener el grado de relación, se utiliza el coeficiente de correlación lineal simple, siendo muy eficaz para la búsqueda del grado de relación o asociación entre las variables de estudio. La variable de la investigación es. Motivación laboral y el compromiso organizacional en las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS DE LA PRUEBA DE NORMALIDAD

##### 4.1.1 Prueba de normalidad

##### 1. Plantear las hipótesis

Ho. Distribuciones normales

Ha. Distribución no normales

##### 2. Nivel de significancia

Confianza al 95%

Significancia (alfa) al 5%

##### 3. Prueba de estadística a emplear

Si aplicará la prueba de Kolgomorov Smirnov

**Tabla 4***Prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov*

		Motivación Laboral	Compromiso Organizacional
N		116	116
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	53,91	54,22
	Desviación estándar	5,757	5,813
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,088	,081
	Positivo	,088	,081
	Negativo	-,072	-,055
Estadístico de prueba		,088	,081
Sig. asintótica (bilateral)		,026 <sup>c</sup>	,061 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

### 1. Criterio de decisión

Si  $p$  es menor 0,05 rechaza la  $H_0$  y acepta la  $H_a$

Si  $p$  es mayor 0,05 acepta la  $H_0$  y rechaza la  $H_a$

### 2. Decisión y conclusión

No podemos aceptar la  $H_0$  porque la probabilidad de que sea cierta es cero, o  $p = 0$ . Como resultado, estamos dispuestos a ir con el plan B.

Para decirlo de otra manera, utilizamos el estadístico no paramétrico ya que los datos no siguen una distribución normal.

Dado que  $p = 0$  es inferior a 0,05, se rechaza la  $H_0$ . Además, estamos de acuerdo con la alternativa.



De acuerdo a los observamos en la tabla de contingencia, en la que evidencia datos que nos han permitido determinar el estadígrafo con lo que se efectuará el análisis estadístico, partir de haberse procesado la información, para ello se ha efectuar la prueba de Kolmogorov-Smirnov, como se podrá observar que el nivel de significancia es mayor al 0.05, de acuerdo a la tabla se observa que el nivel de significancia asintótica es,026c para la primera variable y,061c para la segunda variable con lo que se comprueba que la distribución de los datos son normales, en consecuencia se podrá trabajar con estadígrafos paramétricas, según los resultados obtenidos en la que nos indica dicha determinación, en consecuencia se eligió R de Pearson para procesar la información y con ello comprobar cada una de la hipótesis, siendo este estadígrafo paramétrica.

## 4.2 PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

**Tabla 5**

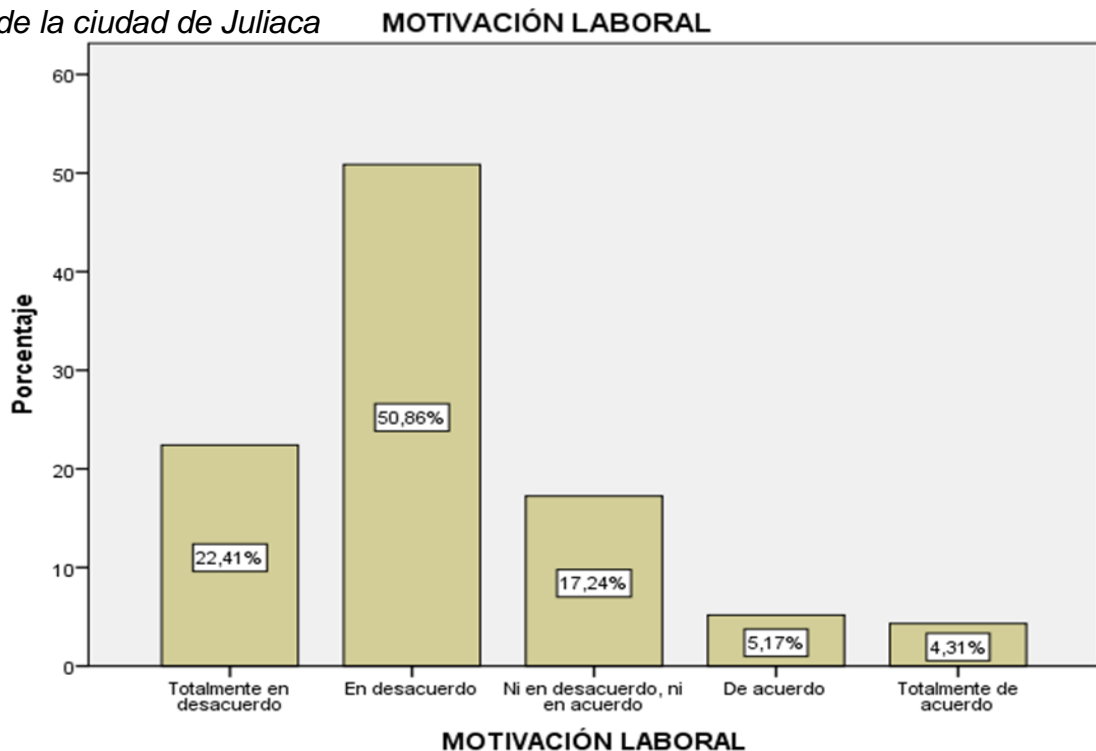
*El nivel de motivación laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*

		<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	26	22,4	22,4	22,4
	En desacuerdo	59	50,9	50,9	73,3
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	20	17,2	17,2	90,5
	De acuerdo	6	5,2	5,2	95,7
	Totalmente de acuerdo	5	4,3	4,3	100,0
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

**Nota:** Cuestionario sobre motivación laboral aplicado a los docentes de la institución educativa.

**Figura 1**

*El nivel de motivación laboral de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca*





Según los resultados de la investigación encontramos que 50.0 % de los encuestados manifiestan que están en desacuerdo con la motivación que se desarrollan a nivel de la institución educativa, asimismo el 22% de los docentes dicen que están en desacuerdo totalmente con la motivación que se ofrece en la entidad educativa, por otro lado, el 17% de los encuestados dicen ni en desacuerdo ni en acuerdo, es decir se encuentran indiferentes a dichas actividades que se desarrollan para motivar a los docentes de las instituciones educativas. Además, se puede observar en la tabla que solamente el 5% de los docentes dicen que desarrolla adecuadamente las actividades para motivar al personal docentes de las instituciones educativas en la ciudad de Juliaca

**Tabla 6**

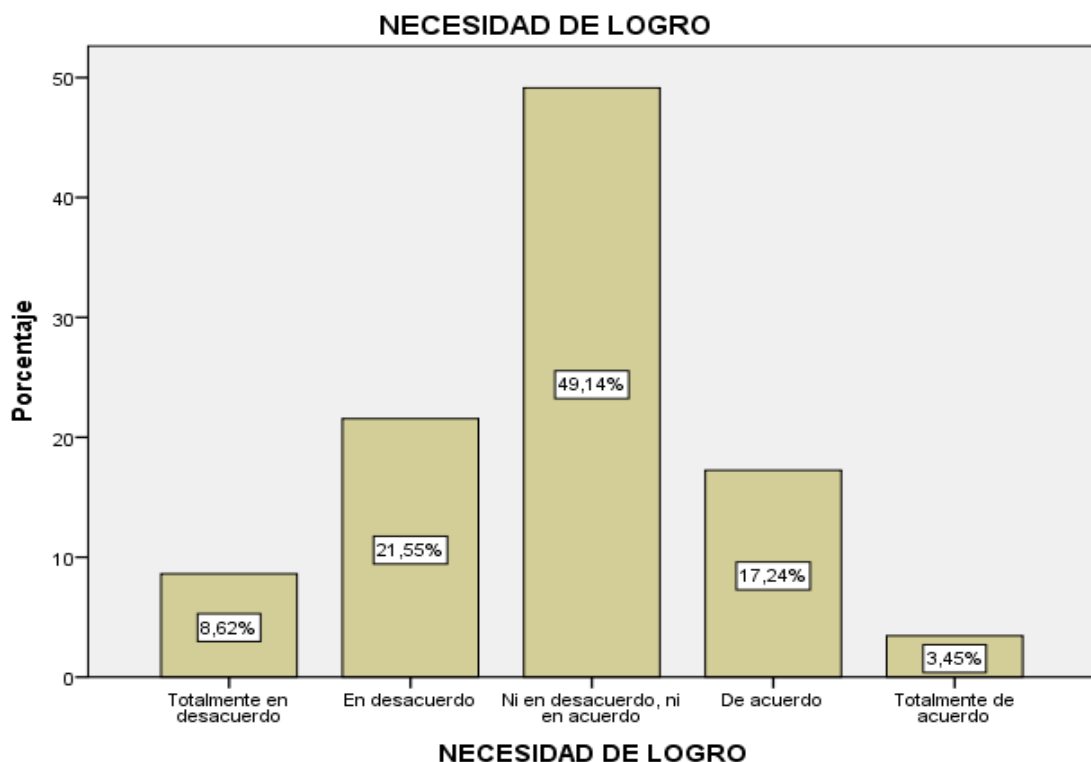
*Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de logro de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*

NECESIDAD DE LOGRO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	25	21,6	21,6	30,2
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	57	49,1	49,1	79,3
	De acuerdo	20	17,2	17,2	96,6
	Totalmente de acuerdo	4	3,4	3,4	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario sobre motivación laboral aplicado a los docentes de la institución educativa.

**Figura 2**

*Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de logro de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*





Según los resultados que observamos en la tabla presente, se evidencia que el 49% de los encuestados dicen que ni en desacuerdo, ni en acuerdo, es decir indiferente a las actividades que se realizan para motivar al personal docente en las instituciones educativas, y el 21% de los docentes dicen que están en desacuerdo con las estrategias de motivación con fines de lograr los objetivos previstos, que se realiza en las entidades educativas, como también el 17% de los docentes dicen que están de acuerdo con las actividades y estrategias de motivación que se han implementado en las organizaciones educativas.

**Tabla 7**

*Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de poder de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*

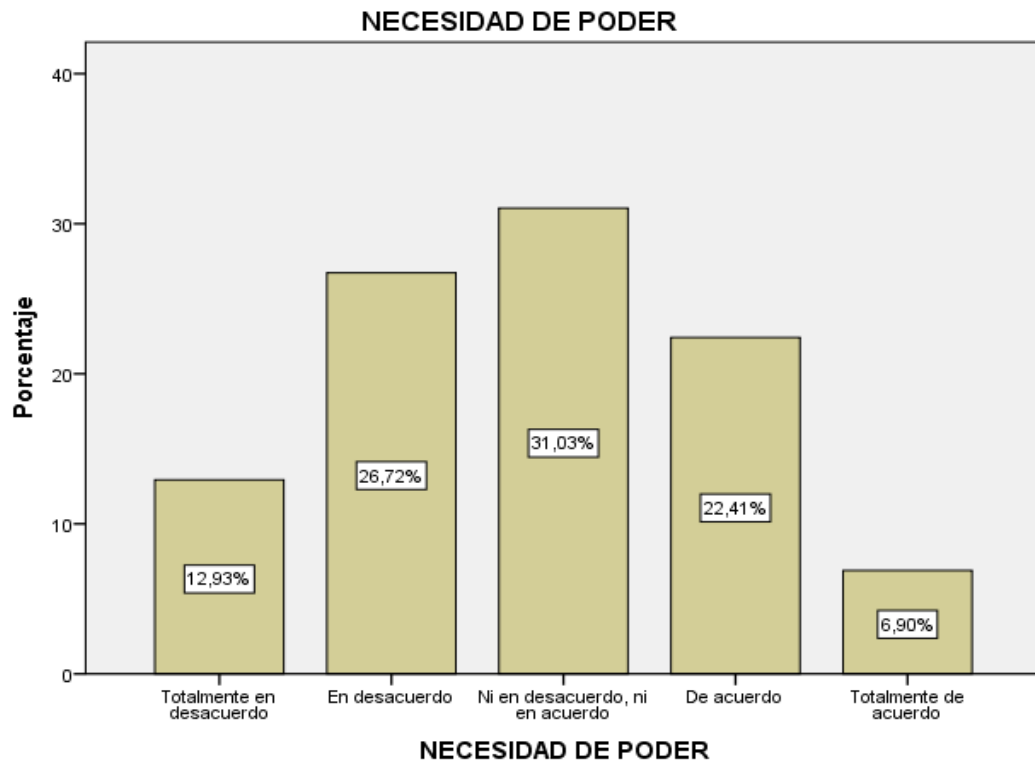
**NECESIDAD DE PODER**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	12,9	12,9	12,9
	En desacuerdo	31	26,7	26,7	39,7
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	36	31,0	31,0	70,7
	De acuerdo	26	22,4	22,4	93,1
	Totalmente de acuerdo	8	6,9	6,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario sobre motivación laboral aplicado a los docentes de la institución educativa.

**Figura 3**

Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de poder de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.





Los resultados de la investigación nos indican en la tabla 7, nos dice que el 31% de los docentes dicen que ni en desacuerdo, ni en acuerdo con el nivel de motivación con fines de necesidad de poder, que se desarrollan en las instituciones educativas, el 26% de docentes dicen que están en desacuerdo con la aplicación de estrategias para empoderar a los docentes a través de las estrategias de motivación hacia los docentes, y el 22% de docentes están de acuerdo con la aplicación de diversas estrategias para motivar a los docentes con fines de búsqueda de empoderamiento.

**Tabla 8.**

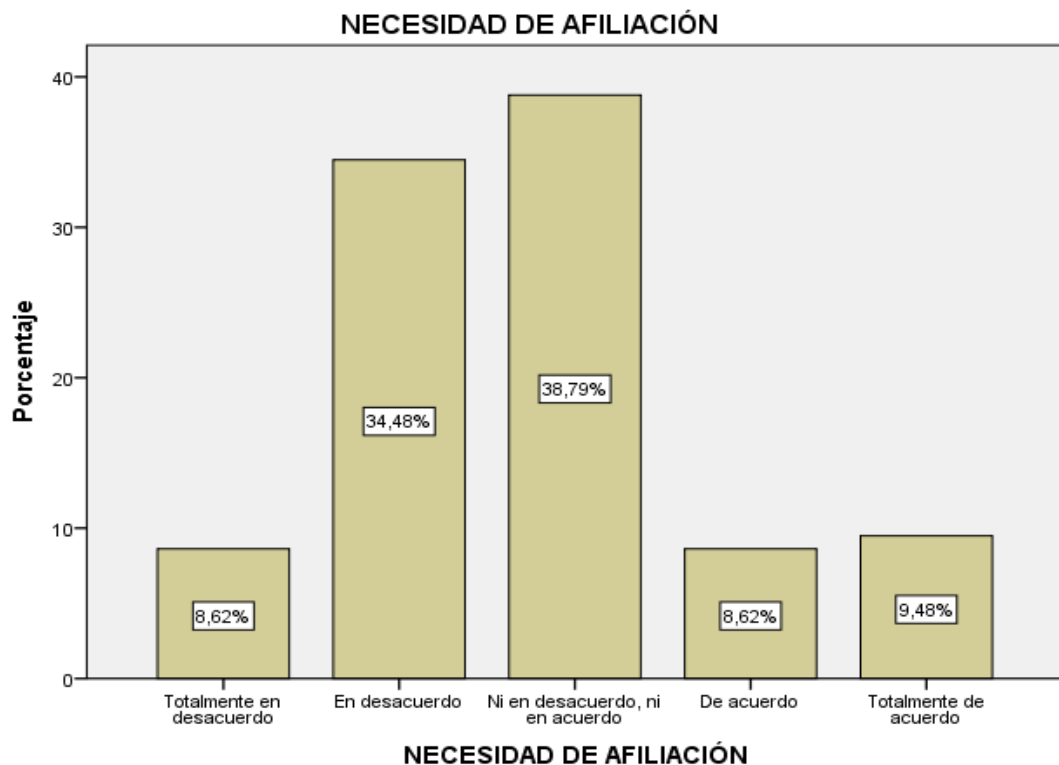
*Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de afiliación de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	40	34,5	34,5	43,1
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	45	38,8	38,8	81,9
	De acuerdo	10	8,6	8,6	90,5
	Totalmente de acuerdo	11	9,5	9,5	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario sobre motivación laboral aplicado a los docentes de la institución educativa.

**Figura 4**

*Nivel de motivación laboral para lograr la necesidad de afiliación de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*





De acuerdo a los resultados que expresan los resultados, el 38% de los docentes indican que ni en desacuerdo, ni en acuerdo, es decir se mantienen indiferentes a las diversas de aplicación de estrategias para motivar a los docentes, tal vez no sea pertinente ni de acuerdo a sus expectativas, son embargo el 34% de docentes no están de acuerdo con las formas de motivación, o tal vez menciona que no se realiza a nivel de la entidad educativa tales actividades, por otra parte el 8% de docentes nos indican que están totalmente en desacuerdo por la ausencia de dichas actividades muy necesarias para apoyar a los docentes a que logren sus metas institucionales.

**Tabla 9**

*Nivel de compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.*

**COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	12,9	12,9	12,9
	En desacuerdo	24	20,7	20,7	33,6
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	31	26,7	26,7	60,3
	De acuerdo	26	22,4	22,4	82,8
	Totalmente de acuerdo	20	17,2	17,2	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario sobre compromiso organizacional aplicado a los docentes de la institución educativa.

**Figura 5**

Nivel de compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.





Los resultados de la investigación nos indican que el 26% de los docentes mencionan que ni en desacuerdo, ni en acuerdo, están indiferentes o tal no conocen el compromiso organizacional que muestran los docentes, como también se interpretan estos datos, considerando que en dichas entidades no existe compromiso con la organización que permita hacer diversas actividades y menos esfuerzos para lograr las metas institucionales, por ello muestran su indiferencia, el 22% de docentes dicen que existe compromiso organizacional para cumplir las metas y actividades que se realizan bajo el liderazgo de los directivos en la institución educativa, y el 20% de los docentes nos dicen están de acuerdo con la ausencia de los compromisos con la organización, en ese contexto es pertinente resaltar los resultados que encontramos que su mayoría los docentes no muestran compromiso e identidad con las metas institucionales.

**Tabla 10**

*Nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectivo de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca*

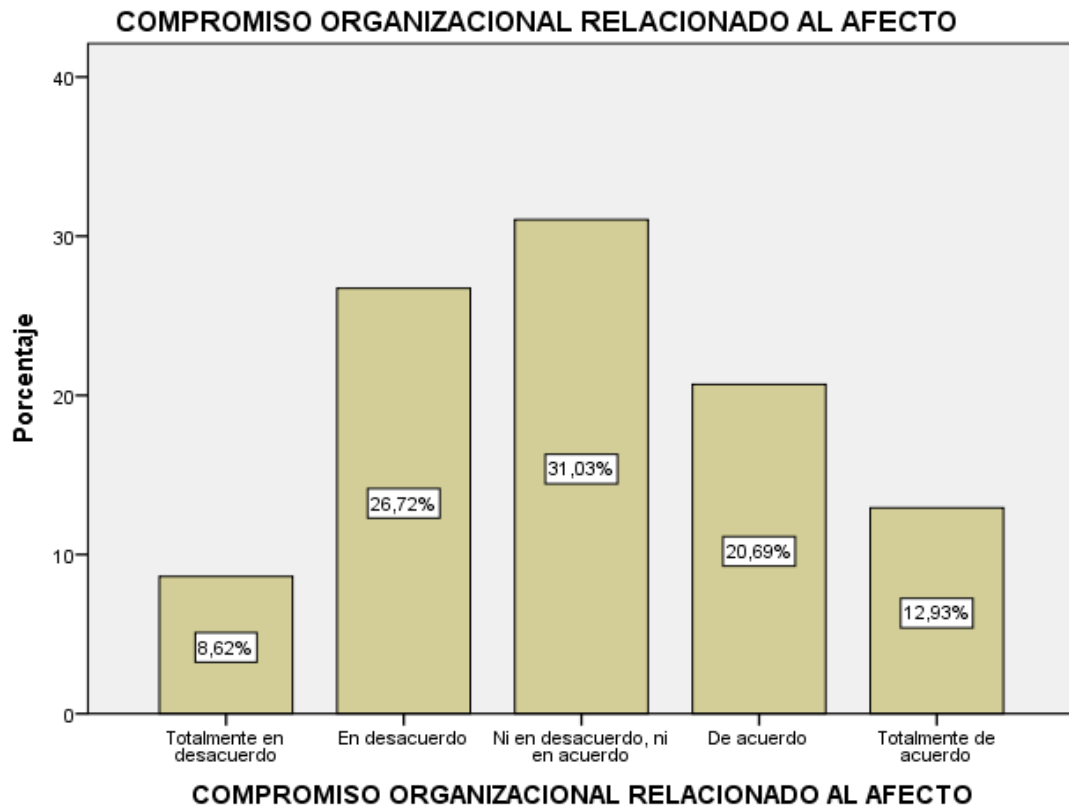
**Compromiso Organizacional Relacionado al Afectivo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	8,6	8,6	8,6
	En desacuerdo	31	26,7	26,7	35,3
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	36	31,0	31,0	66,4
	De acuerdo	24	20,7	20,7	87,1
	Totalmente de acuerdo	15	12,9	12,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario sobre compromiso organizacional aplicado a los docentes de la institución educativa.

**Figura 6**

*Nivel de compromiso organizacional en la dimensión afectivo de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca*





Los resultados de la investigación evidencian que el nivel de compromiso organizacional en un 31% nos dicen que se encuentra en el nivel ni en desacuerdo, ni en acuerdo, es decir los docentes se encuentran en su mayoría indiferentes o no conocen al respecto, sin embargo con el ello muestran que no están identificados con los objetivos institucionales, por otro lado, que el 26% de docentes se encuentran en desacuerdo, esto nos muestra que no están identificados y menos tienen compromiso con la visión, misión y con los principios de la institución, y el 20% de los docentes dicen que si tienen compromiso e identidad con las metas institucionales, y el 12% de los docentes se encuentra comprometidos con las organización de acuerdo con la dimensión que se refiere a la parte afectiva, esto significa que se encuentran acogidos por dichas muestras de cumplimiento con dichas metas institucionales.

**Tabla 11**

*Nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	13,8	13,8	13,8
	En desacuerdo	19	16,4	16,4	30,2
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	27	23,3	23,3	53,4
	De acuerdo	37	31,9	31,9	85,3
	Totalmente de acuerdo	17	14,7	14,7	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario sobre compromiso organizacional aplicado a los docentes de la institución educativa

**Figura 7**

*Nivel de compromiso organizacional en la dimensión continuidad de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca*





De acuerdo a los resultados que exponemos en la investigación nos indican que 31.9 % de docentes de las instituciones educativas, nos dicen que están de acuerdo la muestra de identidad y compromiso que muestran los docentes con los principios y las metas institucionales, además encontramos que el 23% de los docentes se encuentran en el nivel que dicen ni en desacuerdo, ni en acuerdo, es decir se encuentran indiferentes a éste propósito, en la que manifiestan que dicen que un buen porcentaje de porcentajes dicen que no muestran identidad y compromiso con las metas institucionales, además que el 16% de docentes dicen que no están de acuerdo con las diversas actividades que realiza la entidad en consecuencia no muestran compromiso con la entidad educativa, y finalmente el 14 % de docentes mencionan que si los docentes muestran compromiso con las metas y objetivos institucionales.

**Tabla 12**

*Nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca*

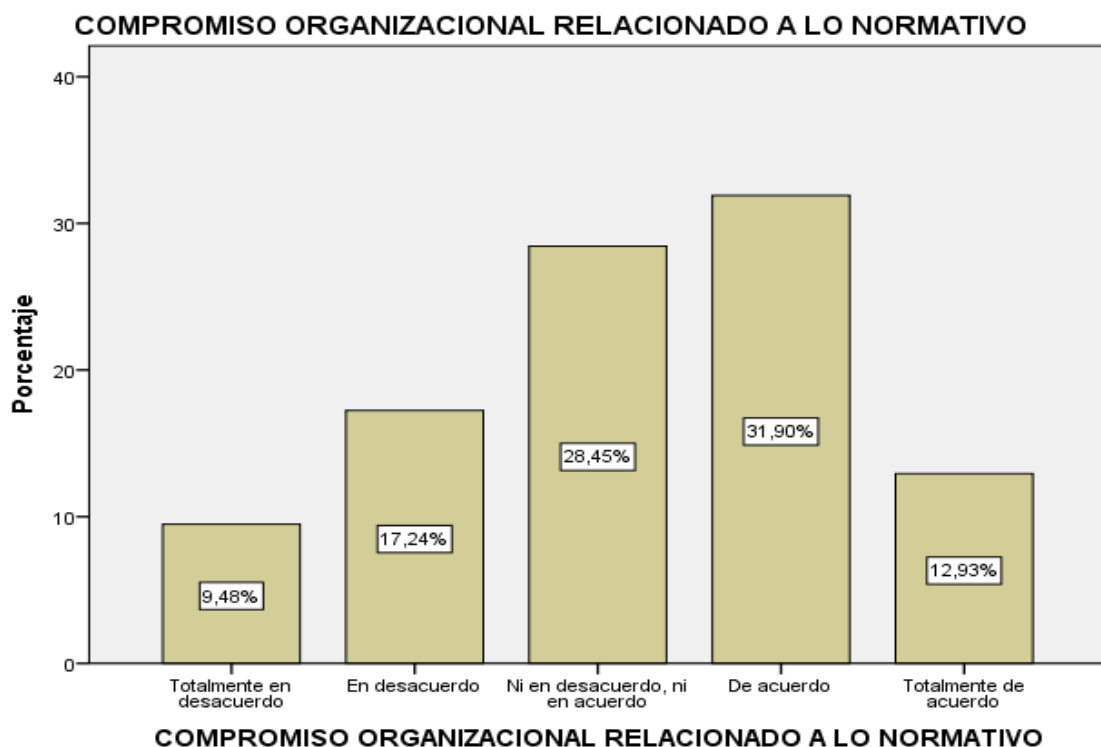
**Compromiso Organizacional Relacionado a lo Normativo**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	9,5	9,5	9,5
	En desacuerdo	20	17,2	17,2	26,7
	Ni en desacuerdo, ni en acuerdo	33	28,4	28,4	55,2
	De acuerdo	37	31,9	31,9	87,1
	Totalmente de acuerdo	15	12,9	12,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Nota:** Cuestionario sobre compromiso organizacional aplicado a los docentes de la institución educativa.

**Figura 8**

*Nivel de compromiso organizacional en la dimensión normativo de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca*





A partir de los resultados de la investigación podemos mencionar que el 31.9% de los docentes de nivel de educación primaria dicen que tienen compromiso con la organización y el 28% de los encuestados dicen que dicen que ni en desacuerdo, ni en acuerdo en relación al compromiso que deben mostrar con los objetivos en la entidad, esto en la dimensión normativo, sin embargo en esta dimensión podemos encontrar que el 12.9% de los docentes nos dicen que están de se encuentran en el nivel de acuerdo, para manifestar que si tienen compromiso con la organización en el dimensión normativo, esto indica que algunos docentes desconocen que dichos compromisos están descritos en diversos instrumentos de gestión educativa, que norman las actividades educativas.



## 4.3 PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

### 4.3.1 Relación entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020

#### 1. Planteo de las hipótesis:

##### Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.

##### Hipótesis alterna:

Si existe relación significativa entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020

#### 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5% error de margen de error) (95% nivel de confianza)

#### 3. Estadístico de prueba

De acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, mencionamos que el análisis de hipótesis de prueba se efectúa a través de pruebas paramétricas como r de Pearson para establecer la relación entre las dos variables categóricas.

#### 4. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 13**

Relación entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.

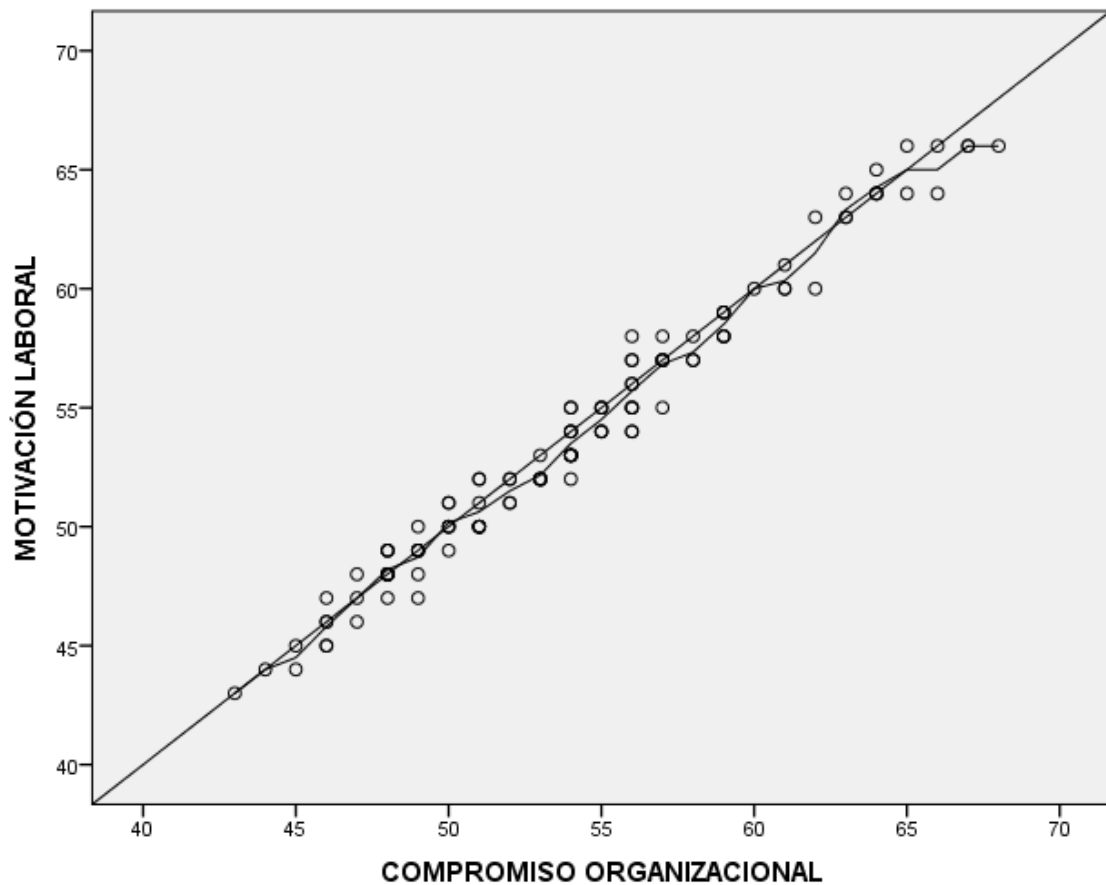
		Correlaciones	
		Motivación Laboral	Compromiso Organizacional
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	1	,989**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,989**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

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

En base a los datos presentados en la Tabla 13, podemos inferir que los docentes de las instituciones de educación primaria de Juliaca tienen un alto nivel de motivación y compromiso organizacional, con un coeficiente de correlación de  $r=0,989$  al nivel bilateral de 0,01 que indica una relación significativa entre las dos variables categóricas ordinales. Dado que el valor p de 0,000 es inferior al umbral p 0,05, se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula de acuerdo con la prueba de hipótesis.

**Figura 9**

*Relación entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.*



### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$  cuando  $p < 0,05$ .

Si  $p$  es inferior a  $0,05$ , entonces  $H_0$  es verdadera y  $H_a$  es falsa.

### DECISIÓN Y CONCLUSIÓN

Como  $p = 0$  y  $p < 0,05$  entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, las dos variables se relacionan fuertemente.



## 4.3.2 Relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

### 1. Planteo de las hipótesis:

#### Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

#### Hipótesis alterna:

Si existe relación significativa entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

### 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5% de margen de error) (95% nivel de confianza)

### 3. Estadístico de prueba

Al tratarse de un estudio de una sola muestra, se decide realizar el análisis estadístico mediante pruebas paramétricas en R, llamando la atención sobre sus fundamentos y aplicaciones adecuadas. Pearson.

#### 4. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 14**

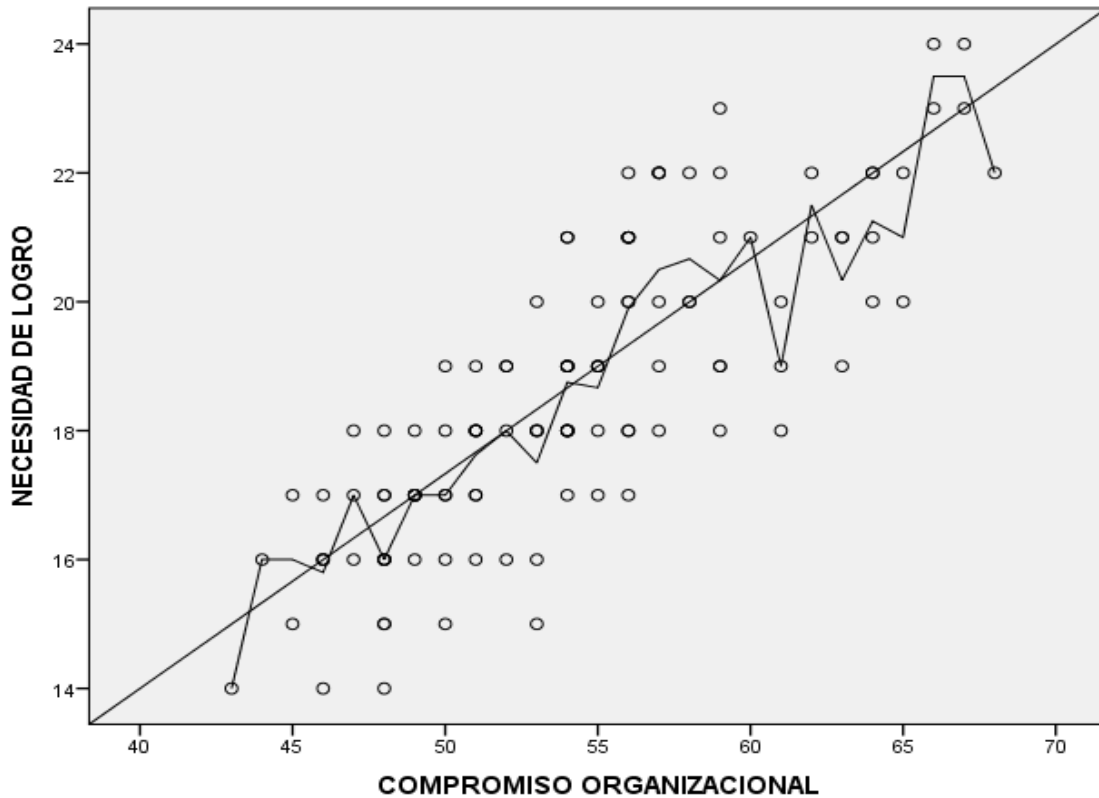
*Relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*

		Correlaciones	
		Necesidad de Logro	Compromiso Organizacional
Necesidad de Logro	Correlación de Pearson	1	,818**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,818**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

La tabla 14 muestra que, en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la ciudad de Juliaca, existe una relación significativa entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes, con un coeficiente de correlación de  $r = 0,818$  al nivel bilateral 0,01, entre las dos variables categóricas ordinales. Estadísticamente, el valor p de 0,000 indica que la hipótesis alternativa tiene mayor probabilidad de ser correcta que la hipótesis nula, lo que significa que se ha rechazado la hipótesis nula y se ha aceptado la hipótesis alternativa.

**Figura 10**

Relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca



### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$  cuando  $p < 0,05$ .

Si  $p$  es inferior a  $0,05$ , entonces  $H_0$  es verdadera y  $H_a$  es falsa.

### DECISIÓN Y CONCLUSIÓN

Como  $p = 0$  y  $p < 0,05$  entonces rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, es decir, los datos no tienen una distribución normal, por lo tanto, su estadística es no paramétrica.



### 4.3.3 Relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca

#### 1. Planteo de las hipótesis:

##### Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

##### Hipótesis alterna:

Si existe relación significativa entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

#### 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5% error) (95% nivel de confianza)

#### 3. Estadístico de prueba

Las pruebas paramétricas se utilizan en el análisis estadístico porque proporcionan luz sobre el razonamiento que hay detrás de su uso y los contextos en los que destacan, como cuando se trabaja con un tamaño de muestra pequeño en R. Pearson.

#### 4. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 15**

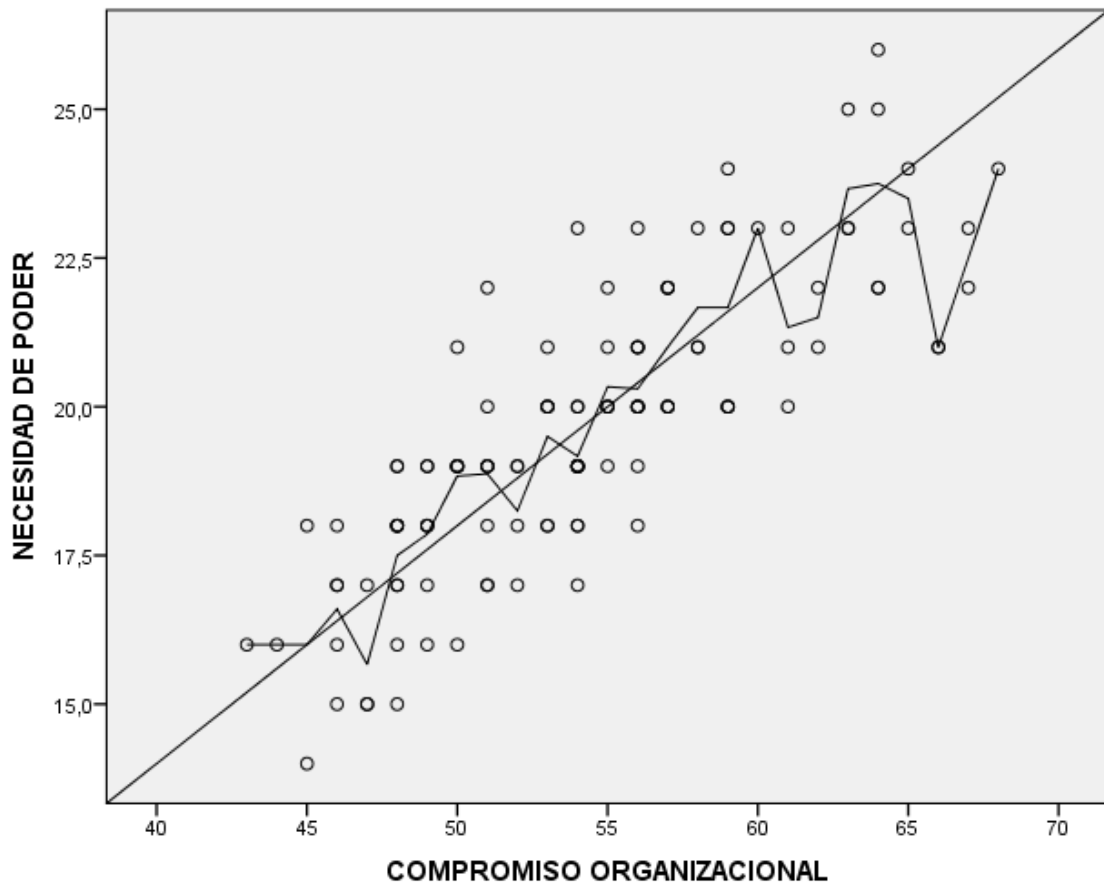
*Relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*

		Correlaciones	
		Necesidad de Poder	Compromiso Organizacional
Necesidad de Poder	Correlación de Pearson	1	,820**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,820**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

El cuadro 15 muestra los resultados de un análisis de correlación mediante el coeficiente R de Pearson, que muestra una asociación positiva entre la demanda de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones de educación primaria de la ciudad de Juliaca. La prueba de hipótesis muestra que el valor p es de 0,000, que es mucho menos que el umbral para rechazar la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa ( $p < 0,05$ ).

**Figura 11**

*Relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*



### CRITERIO DE DECISIÓN

Se rechaza  $H_0$  y se acepta  $H_a$  cuando  $p < 0,05$ .

Si  $p$  es inferior a  $0,05$ , entonces  $H_0$  es verdadera y  $H_a$  es falsa.

### DECISIÓN Y CONCLUSIÓN

Como  $p = 0$  y  $p < 0,05$  entonces rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, tomando en cuenta que cuanto más se generan los factores motivacionales hacia los docentes, esto permitirá alcanzar niveles muy favorables en su desempeño docente, y esto redundará en el aprendizaje de sus estudiantes.



#### 4.3.4 Relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca

##### 1. Planteo de las hipótesis:

###### Hipótesis nula:

No existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca

###### Hipótesis alterna:

Si existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.

##### 2. Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5% error) (95% nivel de confianza)

##### 3. Estadístico de prueba

Se seleccionan pruebas paramétricas para realizar el análisis estadístico, con las pruebas  $P_{0,05}$  y  $t_{0,05}$  de R. Pearson para muestras simples, que sirven como ejemplos de los fundamentos y aplicaciones de estas pruebas.



4. Cálculo del estadístico de prueba

**Tabla 16**

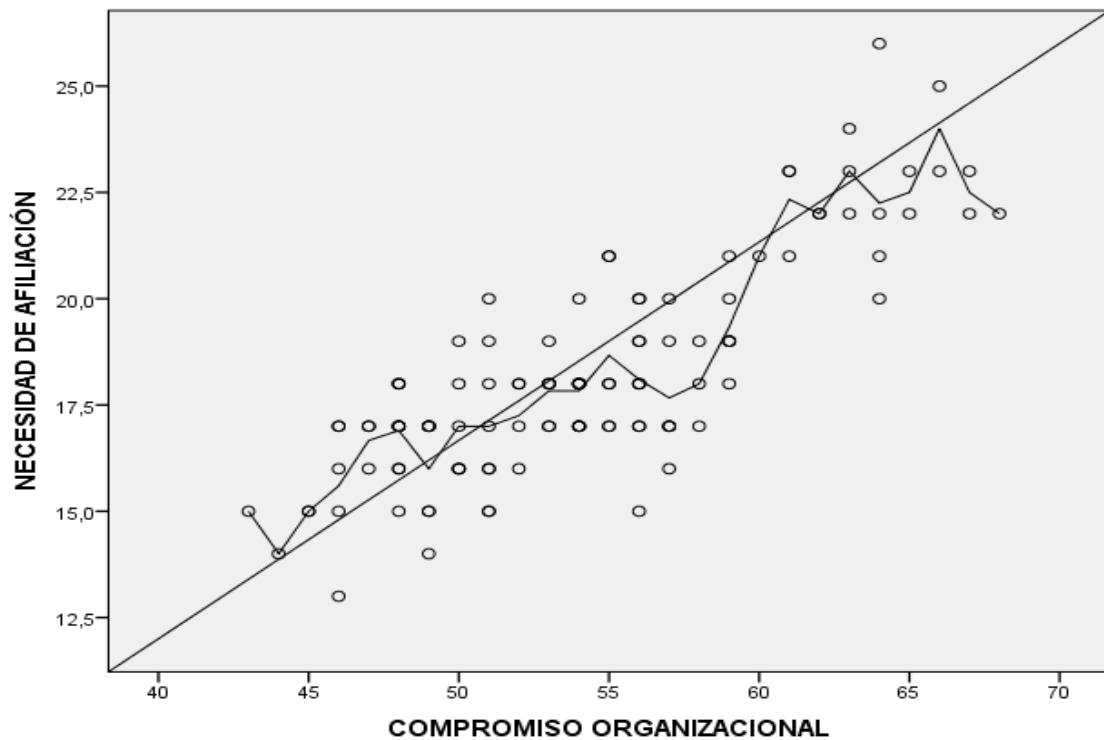
*Relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.*

		<b>Correlaciones</b>	
		Necesidad de Afiliación	Compromiso Organizacional
Necesidad de Afiliación	Correlación de Pearson	1	,821**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	116	116
Compromiso Organizacional	Correlación de Pearson	,821**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	116	116

La tabla 16 muestra que existe una correlación positiva de  $r = 0,821$  al nivel bilateral de  $0,01$  entre las dos variables categóricas ordinales, la necesidad de afiliación de los docentes de las instituciones de educación primaria de Juliaca y el compromiso organizacional de los docentes. Podemos rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa ya que el valor  $p$  de la prueba de hipótesis es  $0,000$ , y los valores expuestos son menores que el umbral límite de significación ( $p < 0,05$ ).

**Figura 12**

*Relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca*



### CRITERIO DE DECISIÓN

Si  $p < 0,05$ , se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

Si  $p \geq 0,05$  se acepta la  $H_0$  y se rechaza la  $H_a$ .

### DECISIÓN Y CONCLUSIÓN

Dado que  $p < 0,05$ , rechazamos la hipótesis nula a favor de la hipótesis alternativa, que sostiene que un alto grado de confianza dentro de una organización conduce a un alto nivel de seguridad y dedicación por parte de sus empleados.



#### 4.4 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Según Bernable Naupa, B. (2018) nos dice que la investigación planteada nos dice tuvo objetivo Determinar en qué medida los instructores de las escuelas primarias de Ate Vitarte, un barrio de Lima, creen que la motivación intrínseca desempeña un papel en la fidelización del personal, en los resultados de la presente investigación podemos observar la es vital la motivación laboral a los docentes, estas conclusiones han permitido mejorar significativamente en la implementación de diversas estrategias y actividades relacionadas a efectuar una motivación adecuada a los docentes y de este modo se pudo contribuir en la mejora del compromiso organizacional. Estas conclusiones apoyan directamente a las conclusiones a las que se ha arribado en la investigación. Como se podrá percibir en Los resultados estadísticos finales revelan que la motivación en el trabajo tiene un impacto significativo en el 68,8% del compromiso organizativo inicial de los instructores, según el grado de significación ( $p < 0,05$ ) de la prueba de razón de verosimilitudes y de acuerdo con el valor de pseudo-R-cuadrado de Nagelkerke (0,688). En resumen, se determinó que los niveles de motivación intrínseca de los profesores en el lugar de trabajo tuvieron un impacto sustancial en la dedicación que muestran a su institución.

Según los resultados expuestos coincide con las conclusiones que se presentan en el párrafo anterior y nuestras conclusiones en la que indicamos que existe un alto de correlación y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la ciudad de Juliaca, con un coeficiente de correlación



de  $r = 0,989$ , esta relación es positiva se encuentra en el nivel alto, entre las dos variables categórica ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa que es menor a nivel de significancia límite  $p < 0,05$  en consecuencia rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa. Esto significa que cuanto más se realizan acciones empleando diversas estrategias más pertinentes para motivar a los docentes, consecuentemente eleva la práctica pedagógica entre otras actividades, dando una muestra de mayor identidad y compromiso con los fines y objetivos de la institución, asimismo se puede determinar que a mayor motivación cada vez más se evidenciara el compromiso organizacional con las metas institucionales.

Por otro lado, según García (2012) señala que: las teorías que se refiere a la motivación que están enfocadas en elevar el desempeño docente, contribuirá inexorablemente en la mejora de la práctica pedagógica y consecuentemente en el nivel de logro de los aprendizajes de los estudiantes, en consecuencia es fundamental implementar estas estrategias de gestión pedagógica, asimismo podemos mencionar que ayuda a descubrir el talento y las cualidades personales de los colaboradores, cuando se motiva adecuadamente dicho personal realizará con eficiencia y eficacia las tareas encomendadas. Por otro lado, cuando se aplica bien las estrategias para motivar adecuadamente a los colaboradores, estará lejos de cualquiera estrategia de estímulos. Acorde al grado de motivación demostraran su capacidad que los distinguirá de uno al otro, esto ayudará a conocer a cada uno y elaborar estrategias acordes a sus demandas de dichas particularidades.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA.** Los resultados indica que existe relación significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional del docente en las Instituciones Educativas de Educación Primaria de la ciudad de Juliaca, con un coeficiente de correlación de  $r= 0,989$ , en el nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categórica ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa que es menor a nivel de significancia límite  $p < 0,05$  en consecuencia rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa lo que permite concluir que cuanto más se efectúa de manera adecuada la motivación a los docentes, promoverá mayor compromiso e identidad con los fines y objetivos de la organización.

**SEGUNDA.** Según los resultados expuestos, que indica que existe relación significativa entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes, con un coeficiente de correlación de  $r= 0,818$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa es menor al nivel de significancia límite, que  $p < 0,05$  en este sentido rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, Si elevamos el grado de motivación de los docentes, entonces los docentes se esforzarán por sobresalir, en el logro de las metas que están relacionadas a la actividad académica de los docentes hasta alcanzar el estándar exigido, es decir luchan por alcanzar el éxito.

**TERCERA.** Los resultados que exponemos evidencian que existe relación muy significativa entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional



de los docentes en las instituciones educativas, de acuerdo al coeficiente R. de Pearson, existe correlación positiva de  $r= 0,820$ , entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 como se observa los valores es menor al nivel de significancia límite, es de  $p < 0,05$ , lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto significa que de acuerdo al nivel de motivación los docentes entren en competencia hasta alcanzar sus metas, con ansias de alcanzar el poder, hacen esfuerzos hasta obtenerlo el reconocimiento antes que los demás. Consideran que el poder les proporcionará reconocimiento dentro del equipo y estatus dentro de la entidad educativa, de este modo satisfacen dicha necesidad.

**CUARTA.** Según los resultados nos dice que existe relación muy significativa entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria, de acuerdo al coeficiente R. Pearson existe correlación positiva de  $r= 0,821$  a nivel 0,01 bilateral, entre las dos variables categóricas ordinales. Según hipótesis de prueba el p valor es 0,000 de acuerdo dichos valores expuestos  $p < 0,05$  que es menores a nivel de significancia límite, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Esto significa como factor de una buena motivación prevalece la necesidad lograr ser reconocida y de pertenecer al grupo privilegiado, por lo tanto, se fija como objetivo asumir grandes riesgos y prefieren trabajar de manera colaborativa y grupal.

## RECOMENDACIONES

- Primera.** A los directivos de las instituciones educativas de la ciudad de Juliaca, se recomienda implementar en todos los instrumentos de gestión escolar estrategias pertinentes para motivar al personal docente, además se constituyan en políticas educativas para generar actividades y metas de ejecución permanente y cada vez se pueda ampliar el servicio a toda la familia escolar de cada entidad educativa.
- Segunda.** Se recomienda al equipo de especialistas y a la dirección de la UGEL San Román a implementar políticas de reconocimiento y de premiación por acciones extraordinarias y por mayor compromiso organizacional, para reconocer y motivar a los docentes de las diversas instituciones educativas, a fin de generar en ellos mayor esfuerzo para lograr las metas institucionales, que dicho reconocimiento se haga por los menos dos veces al año.
- Tercera.** Se recomienda a los padres de familia y a la comunidad en general, participación más comprometida en la educación de sus hijos, y participar en el reconocimiento y motivación a los docentes, quienes se esmeran por realizar actividades extraordinarias por formar y educar a los educandos, cuyos esfuerzos es visible en la satisfacción de los padres de familia y de los niños y niñas quienes participan en el proceso de enseñanza aprendizaje.
- Cuarta.** Se recomienda a los docentes a auto motivarse para realizar sus actividades académicas en aula y fuera de ella, para seguir forjando generaciones a ser buenos ciudadanos y personas útiles a la sociedad y para su familia.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amóros, E. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Lima, Perú: Escuela de Economía.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Caracas - República Bolivariana de Venezuela: Epísteme.
- Barnett R. (2012) *Análisis de los factores motivacionales de los funcionarios del sector bancario peruano*. Universidad peruana Unión. Lima – Perú
- Becker, H.S., (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 1(55), 32-40.
- Becker, T.E. (1992). Foci and bases of commitment: ¿are they distinctions worth making? *Academy of Management Journal*, 35, 232-244
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competitividad. Diseño para Organizaciones Latinoamericanas*. Bogotá: Editorial McGraw – Hill.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Bernal, I. (2010). *Análisis del clima organizacional: Caso de Estudio de la Coordinación de la Seguridad y Custodia del Centro de Sanciones Victoria*. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México.
- Bernable Naupa, B. (2018) *Motivación laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 –UGEL N° 06 Vitarte; 2017*. Tesis para Optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública en la Universidad César Vallejo. Lima Perú.
- Betanzos Díaz, N., & Andrade Palos, P, & Paz Rodríguez, F. (2006). Compromiso



organizacional en una muestra de trabajadores mexicanos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1),25-43.[fecha de Consulta 28 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317045002>

Bonilla W. (2011) *Clima Organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Yauli - Huancavelica*,2011.

Tesis de maestría. Universidad nacional del centro del Perú. Junín- Perú

Brunet, L. (2004). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas.

Chiavenato. I. (2002). *Gestión del talento humano. El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones*. Colombia: McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7ma ed.). Colombia: Ed. McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2009), *Comportamiento Organizacional* (2da. Ed.). México D.F.: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2001). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana.

Chiavenato, I. (2011). *Gestión del Talento Humano* (5ª. ed.) México: México D.F.: McGraw Hill Interamericana.

Condemarán, C. (2017). *Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.



- Dessler, G. (1993) *Organización y Administración*. México: Prentice Hall Interamericana.
- Davis, K y Nestrow (2002). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. (10ma. ed.). México: McGrawill-Hill.
- Davis, k. y Newtrons, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (10ª ed.) México: Edición McGraw – Hill.
- Díaz Carrasco, S. (2009) *Metodología de Investigación científica*. Editorial San Marcos.
- [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia de La Investigacion Cientifica Carrasco Diaz 1](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1)
- Drucker, P. (2002). *Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Escobar y Hernández (2004) *Percepción del clima organizacional en los trabajadores de la contraloría municipal. Maracaibo*. Maracaibo – Colombia.
- Flores, F. (2017). *El compromiso organizacional y el desempeño laboral en la Red de Salud del Rímac, Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Harris, J., Paz, A. y Franco, F. (2014). *Compromiso organizacional: estímulo de éxito del personal docente en las Universidades privadas de Venezuela*. (Tesis de maestría). Universidad Rafael Beloso Chacin, Venezuela.
- Recuperado de / <https://bit.ly/2kr7z3h>
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.



Herzberg, F. (1987) *One More Time: How Do You Motivate Employees?* .Harvard:  
Business Review.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. New York.

Herzberg F.(1968) *One More Time: How do you Motivate Employees*. Harvard:  
Business Reviews.

Garza D. (2010) *Clima organizacional en la dirección general de ejecución de sanciones de la secretaria de seguridad publica en Tamaulipas, México*.  
Universidad Autónoma de Tamaulipas, recuperado de:  
<https://fcav.uat.edu.mx/siap/data/TMDE021.pdf>

Hinostroza Fernández, L. (2021) *Gestión directiva y el comportamiento organizacional desde la perspectiva del personal docente de una institución educativa del distrito de Cercado de Lima, 2021*, (tesis) Escuela de Posgrado  
Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la  
Universidad César Vallejo, Lima Perú.

Gil, I., Ruiz L. & Ruiz, J. (1997). *La nueva dirección de personas en la empresa*.  
Madrid: McGraw-Hill

Griffin, R. y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional*. México:  
Cengage Learning.

Hall. Valdés, S. (2010). *Desempeño Laboral como proceso sistemático*.

Hernández, Fernández y Batista, (2014) *Metodología de la investigación*, Editorial,  
Sexta edición por MCGRAW-HILL / Interamericana Editores, S.A. DE C.V.

Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Editorial Mc Graw- Hill.  
México.



- Janto C. (2014) *Clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores del ministerio de Agricultura y Riego Lima -2014*. PUCP. Lima, Perú
- Jericó, P. (2001). *Gestión del talento. Del profesional con talento al talento organizativo*. Madrid: Pearson Educación, S.A.
- Larico (2015) *Los Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. Tesis de maestría, Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez". Juliaca, Perú.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968) *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968) citados por Fernández y Gurley (2003). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento Organizacional*. México: Graw Hill/Interamericana Editores.
- Macías García, E.; Vanga Arvelo, M. (2021) Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional *Revista Venezolana de Gerencia*, vol. 26, núm. 94. Universidad del Zulia, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>
- Maslow, A. (1994) *Una teoría de la Motivación Humana. En Hitos en la Gestión Empresarial*. España: McKinsey & Company Ediciones Apóstrofe.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Colombia: Ediciones Díaz Santos.



- Meyer, J., y Allen N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment: Human Resource Management Review.
- McClelland, D. (1968). *La sociedad Ambiciosa*. Madrid: Ediciones Guadarrama.
- McClelland, D. (1976). *Informe sobre el Perfil Motivacional*. Venezuela: Fundase. 1. 106
- Meyer, J., y Natalie, A. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment: Human Resource Management Review.
- Mora Vergara, G. (2020), *La influencia de la motivación laboral y su incidencia en la productividad empresarial*. (tesis) Escuela de Administración y Negocio Ingeniería en Administración de Recursos Humanos. Universidad Miguel de Cervantes. Comuna de Puerto Montt.
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento Organizacional*. (8va. ed.). México: Prentice Hall.
- Stephen R. y Timothy A. (2013). *Comportamiento Organizacional*. (15ta ed.). México: Pearson.
- Rodríguez, Retamal, Lizana y Cornejo (2008). *Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena*. Maule, Chile, recuperado de [http://www.cepa.utralca.cl/Pdf/Reodriguez\\_et%20al\\_2008.pdf](http://www.cepa.utralca.cl/Pdf/Reodriguez_et%20al_2008.pdf)
- Pérez I. (2001) *Motivación y Satisfacción Laboral en la administración regional extremeña*. Madrid, España.
- Ramírez, R. et al (2008). *La Motivación Laboral, Factor Fundamental para el logro de Objetivos Organizacionales: Caso Empresa Manufacturera de Tubería de Acero*. Daena: International Journal of Good Conscience.



- Ramírez M. y Fonseca M., (2010). *Building Social Capital across Generations, Family Enterprise*. México: Research Conference.
- Revuelto L. y Fernández R. (2001). *Relación de las características Demográficas y las percepciones del Clima Laboral con la Satisfacción en el Trabajo de los Empleados Públicos*. Revista Arxius
- Robbins S.(1993). *El estrés laboral. Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall
- Robbins S.(1998).*Fundamentos del Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins S.P (1999). *Comportamiento organizacional*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004): *Comportamiento Organizacional*. 10ª edición. San Diego State University. Pearson. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed_nodrm.pdf)
- Sotomayor F. (2012) *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede central del Gobierno Regional de Moquegua 2012*. Universidad nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna, Perú.
- Larico, R. (2015). *Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de San Román – Juliaca 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”. Juliaca, Perú. Recuperado de/ <https://bit.ly/2s8Yukb>



- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89. [http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](http://dx.doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Osorio, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2016). Valores personales y compromiso organizacional: más que una Simple relación. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la U.A.C.J.S.*, 7(2), 33-51. Recuperado de / [redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf](http://redalyc.org/pdf/292/29213210.pdf)
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pérez, C. (2013). *Relación del grado de compromiso organizacional y el desempeño laboral en profesionales de la salud de un Hospital público*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de Nuevo León. México. Recuperada de / [eprints.uanl.mx/3646/](http://eprints.uanl.mx/3646/).
- Perilla, Lyria Esperanza (1998). David C. McClelland (1917 -1998). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 30 (3),529-532.[fecha de Consulta 28 de Septiembre de 2022]. ISSN: 0120-0534. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80530309>
- Peña, Díaz, Chávez (2016) El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. Vol. 9, No. 5, 2016, pp. 95-105. ISSN: 1933-608X (print) ISSN: 2157-3182 (online).



<https://www.theibr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v9n5-2016/RIAF-V9N5-2016-7.pdf>

Ramírez, C. y Ramírez, M. (2016). *Fundamentos de administración* (4ª ed.). Bogotá, Colombia: ECOE ediciones.

Robbins, S., Coulter, M., (2005). *Administración*. México: Pearson Education,

Ruiz, J. (2007). *La sociología de las organizaciones complejas*. España: Universidad de Deusto.

Sandoval, E. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño docente de la Unidad de Gestión Educativa Local 04 - Comas, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

Sastre, M. y Aguilar, E. (2003). *Dirección de recursos humanos, un enfoque estratégico*. Madrid: McGraw-Hill.

Senge, P., (1990). *La quinta disciplina*. Madrid: Garnica.

Sierra, R. (2008). *Técnicas de investigación social. Teoría y ejercicios*. Madrid. Paraninfo.

Stoner, J. (1994). *Administración* (5ª ed.) México: Editorial Prentice

Tamayo Tamayo (1999) *Metodología formal de la investigación científica*. Limusa Noriega Editores. México.

Tejada, J. (2004). "*Administración de la Calidad: Prácticas organizacionales percibidas y el compromiso de los trabajadores hacia la organización*". Tesis para obtener el grado de doctor en Administración.

Werther, W. y Davis, K. (1995). *Administración de personal y recursos humanos* (4ªed.). México: McGraw-Hill



# ANEXOS

## Anexo 1

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR SOBRE LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENETS EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL SAN ROMAN.

**SEÑORES DOCENTES:** El propósito de este instrumento es conocer sus opiniones sobre la motivación laboral. Marca con un aspa (X) en los casilleros que aparecen al lado derecho de cada afirmación, la alternativa que según tu opinión describe con mayor exactitud LO QUE PIENSAS. Debes marcar acuerdo a la siguiente escala: Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)

Nº	DIMENSIONES E INDICADORES	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSION: 1 Necesidad de logro</b>						
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
3	Me gusta que me asignen en tareas complejas					
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
6	Persigo el objetivo hasta lograr las metas aún sea difíciles.					
<b>DIMENSION: 2 Necesidad de poder</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	Me gusta trabajar en competencia y ganar					
8	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
9	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
10	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
11	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
12	Deseo ubicarme en el lugar preferencial como producto del esfuerzo					
<b>DIMENSION 3: Necesidad de afiliación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo					
14	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran siendo parte del personal de la IIEE.					
15	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
16	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
17	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					
18	Aprendo trabajar en equipo para ello necesito ser reconocido					

Autor: David McClellan, (1961)

Nivel de diagnóstico	La motivación laboral	Necesidad de logro	Necesidad de poder	Necesidad de afiliación
Muy en desacuerdo (1 punto)	0 – 15 puntos	0 – 5 puntos	0 – 5 puntos	0 – 5 puntos
En desacuerdo (2 puntos)	0 – 30 puntos	0 – 10 puntos	0 – 10 puntos	0 – 10 puntos
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos)	0 – 45 puntos	0 – 15 puntos	0 – 15 puntos	0 – 15 puntos
De acuerdo (4 puntos)	0 – 60 puntos	0 – 20 puntos	0 – 20 puntos	0 – 20 puntos
Muy de acuerdo (5 puntos)	0 – 75 puntos	0 – 25 puntos	0 – 25 puntos	0 – 25 puntos



Anexo 2

**CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Estimada (o) docente:

La presente encuesta es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca de cómo percibes el compromiso organizacional en el lugar donde trabaja. La presente encuesta es anónima; Por favor responde con sinceridad.

Marcar con aspa lo que usted crea conveniente, teniendo en cuenta la siguiente escala de valoración: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni en desacuerdo, ni en acuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5).

Nº	DIMENSIONES / ÍTEMS	Escala de Valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: AFECTIVO</b>						
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.					
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización					
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.					
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.					
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.					
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.					
7	Sería muy feliz pasando el resto de mi vida laboral en la					
<b>DIMENSION 2: CONTINUIDAD</b>						
8	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.					
9	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.					
10	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.					
11	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.					
12	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.					
<b>DIMENSIÓN 3: NORMATIVO</b>						
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.					
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.					
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.					
16	Ahora mismo no abandonaría mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.					
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
18	Creo que le debo mucho a mi organización.					



Nivel de diagnóstico	Compromiso organizacional	Dimensión Afectivo	Dimensión Continuidad	Dimensión Normativo
Muy en desacuerdo (1 punto)	0 – 18 puntos	0 – 6 puntos	0 – 6 puntos	0 – 6 puntos
En desacuerdo (2 puntos)	0 – 36 puntos	0 – 12 puntos	0 – 12 puntos	0 – 12 puntos
Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos)	0 – 54 puntos	0 – 18 puntos	0 – 18 puntos	0 – 18 puntos
De acuerdo (4 puntos)	0 – 72 puntos	0 – 24 puntos	0 – 24 puntos	0 – 24 puntos
Muy de acuerdo (5 puntos)	0 – 90 puntos	0 – 30 puntos	0 – 30 puntos	0 – 30 puntos



Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de valoración
<p><b>Problema general</b> ¿Existe relación entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1. ¿Existe relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca?</p> <p>PE2. ¿Existe relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca?</p> <p>PE3. ¿Existe relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1. Identificar la relación entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca. OE2. Conocer la relación entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca. OE3. Identificar la relación entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe relación significativa entre la motivación laboral y en el compromiso organizacional de los docentes en las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca en el año 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicos</b> HE1. Existe relación significativa entre la necesidad de logro y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca. HE2. Existe relación significativa entre la necesidad de poder y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca. HE3. Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el compromiso organizacional de los docentes de las Instituciones Educativas de la ciudad de Juliaca.</p>	<p>Motivación laboral</p> <p>Compromiso organizacional</p>	<p>Dimensión 1: Necesidad de logro</p> <p>Dimensión 2: Necesidad de poder</p> <p>Dimensión 3: Necesidad de afiliación</p> <p>Dimensión 1: Afectivo</p> <p>Dimensión 2: Continuidad</p> <p>Dimensión 3: Normativo</p>	<p>Intento mejorar mi desempeño laboral. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes Me gusta que me asignen en tareas complejas Me gusta trabajar en competencia y ganar Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi IIEE.</p> <p>Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad. Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización</p> <p>Mi organización tiene un gran significado personal para mí. Me siento como parte de una familia en mi organización.</p> <p>Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.</p> <p>Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.</p>	<p>Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)</p> <p>Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5)</p>

Fuente: Elaboración de la investigadora.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR SOBRE LA MOTIVACION LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA UGEL SAN ROMAN.**

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION: 1 Necesidad de logro</b>							
1	Intento mejorar mi desempeño laboral							
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes							
3	Me gusta que me asignen en tareas complejas							
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas							
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil							
6	Persigo el objetivo hasta lograr las metas aún sea difíciles.							
	<b>DIMENSION: 2 Necesidad de poder</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Me gusta trabajar en competencia y ganar							
8	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión							
9	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo							
10	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo							
11	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean							
12	Deseo ubicarme en el lugar preferencial como producto del esfuerzo							
	<b>DIMENSION 3: Necesidad de afiliación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo							
14	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran siendo parte del personal de la IIEE.							
15	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo							
16	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones							
17	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)							
18	Aprendo trabajar en equipo para ello necesito ser reconocido							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicar después de corregir ( ) No aplicable ( )

Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. ....DNI .....

Especialidad del validador: .....



Juliaca .....de.....2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente O dimensión específica del constructo. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es Conciso, exacto y directo.

.....  
.....  
Firma del Experto informante

Nota: Suficiencia, es cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES/ÍTEMS	Coherencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: AFECTIVO</b>								
1	Trabajo en mi organización más por gusto que por necesidad.							
2	Tengo una fuerte sensación de pertenecer a mi organización							
3	Mi organización tiene un gran significado personal para mí.							
4	Me siento como parte de una familia en mi organización.							
5	Realmente siento como si los problemas de mi organización fueran mis propios problemas.							
6	Disfruto hablando de mi organización con gente que no pertenece a ella.							
<b>DIMENSION 2: CONTINUIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
7	Una de las razones principales para seguir trabajando en mi organización, es porque otra institución no podría igualar el sueldo y prestaciones que tengo aquí.							
8	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar mi organización.							
9	Uno de los motivos principales por lo que sigo trabajando en mi organización, es porque me resultaría difícil conseguir un trabajo como el que tengo en mi organización.							
10	Ahora mismo sería duro para mí dejar mi organización donde trabajo, incluso si quisiera hacerlo.							
11	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si decidiera dejar ahora mi organización.							
12	Conozco mi responsabilidad y me identifico con ellos para seguir realizando con mayor agrado.							
<b>DIMENSIÓN 3: NORMATIVO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Una de las principales razones por las que permanezco trabajando en mi organización es porque siento la obligación moral de permanecer en ella.							
14	Aunque tuviese ventajas con ello, no creo que fuese correcto dejar ahora mi organización.							
15	Me sentiría culpable si dejase ahora mi organización considerando todo lo que me ha dado.							
16	Ahora mismo no abandonararía mi organización, porque me siento obligado con toda su gente.							
17	La organización donde trabajo merece mi lealtad.							
18	Creo que le debo mucho a mi organización.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): .....

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ( ) Aplicar después de corregir ( ) No aplicable ( )



Apellidos y nombres del juez validador Dr. /Mg. ....DNI .....

Especialidad del validador: .....

Juliaca .....de ..... 2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente O dimensión específica del constructo.

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

.....  
Firma del Experto informante



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X]

Fecha de entrega: 31-05-24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Ruth GUTIERREZ COLLANQUI

Dirección: Jr. José Carlos Mariátegui 358

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 02442763

Teléfono: 950050683 email: gcruth1@gmail.com

Nombres y Apellidos:

Dirección:

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:

Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Educación

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa

Título o Grado Académico a optar: Magister en Educación

Asesor: Mgtr. Arnaldo YANA TORRES

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: RELACIÓN ENTRE MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO

ORGANIZACIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

DEL DISTRITO DE JULIACA - 2020

Palabras claves, (3 a 5 términos): MOTIVACIÓN LABORAL, COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?

2

1 Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

2 Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



### 2. Referencia de tesis:

Bachiller     Titulo     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

### 3. Licencias:

#### a) Licencia estándar:

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

#### b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

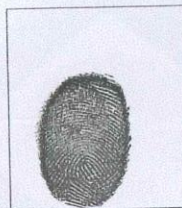
Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P 32

esautb.

Firma de Autor



huella digital

Juliaca 31 de mayo del 2024

Fecha