

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA



**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE TRES INSTITUCIONES EDUCATIVAS POR
CONVENIO DEL DISTRITO DE SAN JUAN DE LURIGANCHO**

AUTOR

MARIANO SORIA PIÑA

**Tesis para optar al Grado Académico de Maestro en Educación,
Mención en Gestión Educativa**

ASESORA

Dra. Ana Cecilia Salgado Lévano

LIMA – PERÚ

2019

A los hermanos de mi Congregación Religiosa de la que formo parte. Por todo el apoyo brindado. A los profesores, niños y adolescentes de la Institución Educativa en la que brindo mis servicios, y que Dios me ha confiado para estar con ellos, para acompañarlos y guiarlos mediante del camino de la educación cristiana.

A mi querida familia: mi amado padre, hermanos y demás familiares que me dieron su apoyo moral para conseguir mis metas e ideales.

Agradecimiento

Gracias a Dios, por el don de la vida. A los profesores y personal de la Universidad donde hice el Posgrado, por las facilidades concedidas para culminar la maestría satisfactoriamente. Ellos me transmitieron y compartieron ejemplos de vida, y riquezas intelectuales de infinito valor.

Gracias a Dios por todos mis amigos, desde el más pequeño hasta el más sabio, a los profesores de mi comunidad educativa del distrito de San Juan de Lurigancho y a todas las personas que me apoyaron desinteresadamente.

CONTENIDO

	<u>Pág.</u>
Dedicatoria.....	II
Agradecimientos.....	III
Contenido.....	IV
Lista de Tablas.....	VII
Lista de Figuras.....	IX
Resumen.....	X
Abstract.....	XI
Introducción.....	12
CAPÍTULO I.....	14
Planteamiento del problema.....	14
1.1 Descripción del problema	14
1.2 Formulación del problema	19
Problema general.....	19
Problemas específicos	19
1.3 Justificación	20
Teórica	20
Práctica.....	20
Metodológica	20
CAPÍTULO II	21
Marco teórico	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1 Antecedentes nacionales	21
2.1.2 Antecedentes internacionales.....	26
2.2 Bases teóricas	31

	<u>Pág.</u>
2.2.1 Compromiso organizacional	31
Definiciones	31
Perspectivas teóricas	33
Dimensiones del compromiso organizacional	34
Determinantes del compromiso organizacional	36
Características del puesto y condiciones laborales	38
Importancia del compromiso organizacional	38
Compromiso organizacional en docentes	39
Modelos de compromiso organizacional aplicado a docentes	40
Definiciones	44
Motivación profesional	48
2.3 Definición de términos básicos	49
CAPÍTULO III	50
Objetivos	50
3.1 Objetivo general	50
3.2 Objetivos específicos	50
CAPÍTULO IV	51
Hipótesis.....	51
4.1 Hipótesis general.....	51
4.2 Hipótesis específicas	51
CAPÍTULO V	52
Método	52
5.1 Tipo de investigación	52
5.2 Diseño de investigación	52

	<u>Pág.</u>
5.3 Variables	53
5.4 Población y muestra	54
5.4.1 Población.....	54
5.4.2 Muestra.....	55
5.5 Instrumentos.....	57
5.6 Procedimiento	70
CAPÍTULO VI.....	72
Resultados	72
CAPÍTULO VII	80
Discusión.....	80
CAPÍTULO VIII.....	86
Conclusiones	86
CAPÍTULO IX.....	87
Recomendaciones.....	87
REFERENCIAS.....	89
Apéndices.....	

Lista de Tablas

	<u>Pág.</u>
Tabla 1 Dimensiones del compromiso organizacional	35
Tabla 2 Distribución de los docentes de cada institución educativa	55
Tabla 3 Distribución de la muestra por sexo y edad	55
Tabla 4 Distribución de la muestra por estado civil y especialidades	56
Tabla 5 Distribución de la muestra por condición laboral y grado de instrucción	56
Tabla 6 Distribución de la muestra según el tiempo de servicio	57
Tabla 7 Distribución por ítems de la dimensión compromiso afectivo	59
Tabla 8 Distribución por ítems de la dimensión compromiso de continuidad	60
Tabla 9 Distribución por ítems de la dimensión compromiso de normativo	60
Tabla 10 Prueba de bondad de ajuste de la Escala de compromiso organizacional	61
Tabla 11 Análisis factorial exploratorio de la Escala de compromiso organizacional	63
Tabla 12 Índices de consistencia interna de la Escala de compromiso organizacional	64
Tabla 13 Distribución de la dimensión de la necesidad de logro, según ítems	65
Tabla 14 Distribución de la dimensión de la necesidad de poder, según ítems	66
Tabla 15 Distribución de la dimensión de la necesidad de afiliación, según ítems	66
Tabla 16 Adaptación de la Escala de motivación laboral para docentes	67
Tabla 17 Pruebas de bondad de ajuste de motivación laboral	68
Tabla 18 Análisis factorial exploratorio de la Escala de motivación laboral	69
Tabla 19 Índices de consistencia interna de la Escala de motivación laboral	70
Tabla 20 Distribución de los niveles del compromiso organizacional	72
Tabla 21 Distribución de los niveles de la dimensión compromiso de afectivo	73
Tabla 22 Distribución de los niveles de la dimensión compromiso de continuidad	73
Tabla 23 Distribución de los niveles de la dimensión compromiso normativo	73
Tabla 24 Distribución de los niveles de la variable motivación laboral	74
Tabla 25 Distribución de la dimensión necesidad de logro	74
Tabla 26 Distribución de la dimensión necesidad de poder	75
Tabla 27 Distribución de la dimensión necesidad de afiliación	75
Tabla 28 Distribución general de las variables: compromiso organizacional y motivación laboral	76

		<u>Pág.</u>
Tabla 29	Resultados de la prueba de normalidad. Compromiso organizacional	77
Tabla 30	Resultados de la prueba de normalidad. Motivación laboral	77
Tabla 31	Correlación de Spearman entre las variables compromiso organizacional y la motivación laboral	78
Tabla 32	Correlación de Spearman entre la dimensión compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral	78
Tabla 33	Correlación de Spearman entre la dimensión de compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral	79
Tabla 34	Correlación de Spearman entre la dimensión de compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral	79

Lista de Figuras

	<u>Pág.</u>
Figura 1 Diseño de representación de la muestra	53

Resumen

El objetivo general de esta investigación fue establecer la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral que tienen los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. El diseño fue no experimental, transversal, correlacional no causal. La muestra estuvo conformada por 103 docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. Se aplicó la Escala de Compromiso Organizacional y la Escala de Motivación laboral. Entre los resultados se halló que el compromiso organizacional se relaciona directa y moderadamente con la motivación laboral en los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. El valor de la correlación fue de .279 (Correlación positiva moderada). La conclusión más importante es que existe relación positiva moderada entre las variables: compromiso organizacional y motivación laboral. Esto implica que el compromiso y la motivación de los docentes son asumidos por cada uno de ellos como una fortaleza y un reto para realizar mejor su labor educativa.

Palabras claves: *Compromiso organizacional, docentes, instituciones educativas por convenio, motivación laboral.*

Abstract

The general objective of this research was to establish the relationship between the organizational commitment and the labor motivation of teachers of three educational institutions by agreement of the district of San Juan de Lurigancho. The design was non-experimental, transversal, correlational, not causal. The sample consisted of 103 teachers from three educational institutions by agreement of the district of San Juan de Lurigancho. The Organizational Commitment. Among the results, it was found that the organizational commitment is directly and moderately related to the labor motivation in the teachers of the three educational institutions by agreement of the district of San Juan de Lurigancho. The value of the correlation was .279 (moderate positive correlation). The most important conclusion is that there is a moderate positive relationship between the variables: organizational commitment and work motivation. This implies that the commitment and motivation of the teachers are assumed by each of them as a strength and a challenge to better

Keywords: Educational institutions by agreement, organizational commitment, teachers and work motivation.

Introducción

El compromiso organizacional y la motivación laboral tienen gran importancia en las empresas e instituciones educativas para llegar a la excelencia. Ambas variables son ampliamente estudiadas en el campo de la psicología y de la gestión empresarial. En el contexto peruano, el compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes han sido poco investigados, más si se trata en instituciones educativas públicas de convenio. Motivado por ello este trabajo de investigación se centró en el distrito de San Juan de Lurigancho, zona de la capital del Perú que es conocida por la inseguridad ciudadana, pero que, al mismo tiempo, posee potencialidades. En este contexto se buscó conocer las probables relaciones entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral. Estructuralmente el trabajo está organizado en nueve capítulos.

El capítulo 1, denominado planteamiento del problema, está referido a la descripción y formulación del problema, muestra la revisión de estudios pertinentes sobre la problemática investigada. Así mismo, se da a conocer la justificación de la investigación.

El capítulo 2 contiene el marco teórico. En primer término recoge los aportes de los antecedentes de estudios nacionales e internacionales, seguidamente, se presentan las bases teóricas del compromiso organizacional y la motivación laboral. Y por último se reportan las definiciones de los términos básicos.

El capítulo 3 presenta el objetivo general y los objetivos específicos en función a las probables relaciones entre el compromiso organizacional y la motivación laboral de los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

El capítulo 4 presenta la hipótesis general y las hipótesis específicas. El capítulo 5, denominado método, comprende el tipo de estudio, el diseño de investigación, las variables de estudio, la población y la muestra, los instrumentos de investigación y los procedimientos.

El capítulo 6, aborda los resultados del trabajo de investigación; donde se encontró que existe relación positiva moderada entre las variables: compromiso organizacional y motivación laboral en los docentes de estas instituciones. El capítulo 7, contiene la discusión que muestra el análisis de las implicancias de los resultados, la contrastación con otras investigaciones y las limitaciones de la investigación.

Asimismo se presentan en el capítulo 8 las conclusiones de este estudio y las recomendaciones precisas para posteriores investigaciones en el capítulo 9. Se finaliza con las referencias y los apéndices.

En efecto, la presente investigación representó un tiempo en el camino de formación, de investigación y producción científica, trabajo probablemente de gran interés sobre el compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes de instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. A pesar de sus limitaciones constituye un aporte en la línea de la investigación de dichas variables para tomar conciencia de la gran misión que tienen los docentes al educar a los niños y adolescentes, futuro y esperanza del país. Particularmente de aquellos ubicados en las periferias quienes, conjuntamente con sus maestros, trabajan por lograr sus sueños y esperanzas.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

La educación es considerada como medio necesario de promoción del desarrollo de los pueblos. Dota de conocimientos y formación permanente a los individuos haciendo de ellos personas competentes para las oportunidades y retos que les ofrece la vida. Reduce la pobreza y mejora las condiciones de vida. La educación es importante en la formación integral de las personas, para lograr una educación de calidad para los niños y adolescentes se requiere de docentes directamente comprometidos y motivados en su ámbito laboral, optimistas en la profesión que han elegido.

En el ámbito internacional, se han evidenciado en diferentes instituciones educativas muestras de compromiso y motivación laboral con la institución y su organización, así se evidencia en el estudio realizado por Fuentealba (2010) en Chile, acerca del compromiso organizacional, donde configura el ser del profesor más allá del rol de solo transmisor de conocimientos producidos por otros. El compromiso organizacional lleva a que el maestro tenga mucha afectividad, continuidad y normatividad con su centro laboral; incide como eje catalizador de la identidad profesional y trae, como consecuencia, que los docentes estén identificados e implicados en la institución donde trabajan. De esta manera las probabilidades de desempeño laboral y de permanencia son mayores.

En México, Romero (2002) constató que uno de los problemas de los profesionales es que ven la profesión docente como un refugio para sobrevivir por cierto tiempo. La consecuencia es que se convierte a la docencia en una profesión sin vocación. Un maestro debe partir del análisis y la reflexión sobre el contexto que le toca vivir a fin de conformar concepciones propias del hombre y de la sociedad, como marco de referencia para la mejor realización de la tarea docente.

Velasco, Bautista, Sánchez y Cruz (2006) constataron que en la carrera de Ingeniería, el aprovechamiento de los alumnos no refleja los resultados óptimos deseados, lo que acarrea un factor de deserción en los alumnos durante los primeros semestres, provocando altos índices de reprobación. Aunado a esto, no se debe olvidar la función que desempeñan los docentes dentro del proceso de enseñanza aprendizaje, lo que afecta a esta situación debido a la poca motivación que tienen estos maestros para realizar bien su labor. Además, manifiestan que las diferentes motivaciones no siempre se pueden explicar enfocándolas únicamente en el dinero o por la necesidad de reconocimiento. Asimismo, la motivación resulta imprescindible en todo acto de enseñanza aprendizaje, y la mayor parte de los problemas en los aprendizajes son el resultado de la inadecuada motivación o la carencia de ella del docente.

Añez (2006) describió que muchos problemas se dan por la restricción, por estructuras rígidas, enfoques gerenciales tradicionales, tendencias convencionales de direcciones no dinamizantes de los procesos, dependencia de decisiones, burocracias administrativas, obsolescencia de procedimientos y equipos, falta de apoyo, cambios organizacionales no planificados, conflictos internos, normas inflexibles, valores y actitudes no compartidos; falta de una identidad

organizacional de un sentido de pertenencia; así como estructuras y edificaciones no acordes para estimular el buen desarrollo de la actividad docente y estudiantil. Esto influye en el comportamiento de los docentes, con claras repercusiones en el desarrollo laboral. También los factores externos como la crisis general a todos sus niveles afrontada por el país, las políticas presupuestarias gubernamentales, aspectos económicos y sociales, influencias políticas, presupuestos no acordes con la realidad, entre muchos otros, contribuyen a generar falta de sentido de pertenencia, falta de identidad, falta de compromiso, desmotivación, irresponsabilidad en el ejercicio de sus funciones con presencia de elementos conflictivos que amenazan el desarrollo del sector educativo.

Barraza y Acosta (2008) llegaron a la conclusión de que una organización existe y es exitosa cuando dos o más personas comprometidas con su organización interactúan con miras a alcanzar objetivos que pueden lograrse con éxito desde la contribución de sus capacidades y recursos.

En el ámbito nacional, se revisaron diferentes investigaciones sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional, encontrando relación entre baja motivación y poco compromiso con la institución. Así, un estudio realizado por Angulo (2008) señaló que la profesión docente sigue social y económicamente infravalorada, lo que hace que esta carrera sea poco atractiva para los postulantes más capaces y, en muchos casos, la profesión docente constituye una alternativa no prevista inicialmente para quienes no logran acceder a otros ámbitos profesionales; generando desmotivación a los que asumen esta profesión por vocación.

En otro trabajo de investigación, Díaz (2014) llegó a la conclusión de que uno de los problemas en la educación peruana, es la poca valoración del maestro. Los cambios de currículo por los gobiernos de turno y la remuneración deficiente que percibe, entre otros factores hacen que el maestro no esté plenamente comprometido profesionalmente y motivado para ejercer con calidad la carrera que ha elegido.

Desde el año 2003, el Ministerio de Educación realiza esfuerzos para romper las brechas salariales con el fin que los maestros se comprometan y se motiven con su profesión, posibilitando que los cambios se vayan dando paulatinamente. En la Ley General de Educación N° 28044 el artículo 56 señala al docente como agente fundamental del proceso educativo cuya misión es contribuir eficazmente a la formación de los estudiantes en todas sus dimensiones y mostrar compromiso con la carrera pública docente. Para ello debe percibir remuneraciones justas y acceder a capacitaciones y actualizaciones.

De acuerdo al Ministerio de Educación (2006) el Proyecto Educativo Nacional establece “políticas de revalorización de la profesión docente” (p. 82), así como formación integral. Asimismo, el Ministerio de Educación (2009) en el Diseño Curricular Nacional indica que “los docentes deben aplicar pedagogías que ubiquen a la persona (educando) como centro y agente fundamental del proceso educativo” (p. 19), asegurando una educación de calidad para todos los niños y adolescentes lo que requiere que los maestros estén motivados y comprometidos con la carrera elegida.

En el marco de las políticas nacionales de revalorización profesional del docente, el Ministerio de Educación (2012) ha publicado documentos de carácter vinculante con el ejercicio profesional docente, entre ellos destaca el Marco de Buen Desempeño Docente donde se hace referencia a la exigencia de replantear la naturaleza de los procesos pedagógicos en las escuelas y, a la vez, potencia la función social y la tarea pedagógica de la profesión docente.

Otros documentos importantes emitidos por el Ministerio de Educación (2013) son las Rutas de Aprendizaje en las que se exhorta a los maestros a asumir su compromiso para cambiar la educación del país, porque los docentes son la clave en el proceso de enseñanza aprendizaje y en la transformación de la educación del país. Más todavía, el documento del Marco del Buen Desempeño Docente plantea que el docente debe acoger conscientemente los compromisos fundamentales que el Ministerio de Educación propone como son el progreso anual de los aprendizajes de todos los estudiantes, el cumplimiento de la calendarización planificada, el uso pedagógico del tiempo y el acompañamiento; aludiendo que el maestro debe afrontar los retos y desafíos que el país exige de manera concertada, colaborativa y sostenida. Se espera entonces que los docentes sean profesionales comprometidos con niveles de motivación para brindar servicios educacionales acordes a las exigencias de este milenio.

En ese contexto, la importancia del tema del compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes presentan amplias perspectivas de desarrollo. Sin embargo, en el proceso educativo de las instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho, se observan deficiencias en el ejercicio de estas variables, ocasionada por varios de los factores mencionados anteriormente.

Por tal razón, se busca determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes de instituciones por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

1.2 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho?

Problemas específicos

¿Cómo es el compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho?

¿Cómo es la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho?

¿Qué relación existe entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho?

¿Qué relación existe entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho?

¿Qué relación existe entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho?

1.3 Justificación

El desarrollo de la investigación tiene importancia por las siguientes razones:

Teórica

Con el estudio, se busca generar reflexión a partir del conocimiento de la relación entre compromiso organizacional y motivación laboral. Se busca contribuir en la contrastación de los resultados del trabajo de campo con la teoría existente sobre compromiso organizacional y motivación laboral. Asimismo, los resultados obtenidos permitirán enriquecer el marco teórico sobre compromiso organizacional y motivación laboral, y aportar a investigaciones posteriores en este campo, tanto a nivel descriptivo como explicativo.

Práctica

El aporte práctico está dado a partir de la información obtenida en el presente estudio. En el futuro, se podrán diseñar alternativas que contribuyan al desarrollo de acciones dirigidos a elevar el compromiso organizacional y motivación laboral de docentes por convenio, en el contexto específico del distrito de San Juan de Lurigancho a través de la aplicación de talleres y programas encaminados a estimular e impulsar las variables de estudio.

Metodológica

Este estudio es importante porque ha contribuido a la evaluación de las propiedades psicométricas de la validez y confiabilidad de los instrumentos de compromiso organizacional y motivación laboral, aplicados a docentes de tres instituciones educativas públicas por convenio del distrito de san Juan de Lurigancho.

CAPÍTULO II

Marco teórico

2.1 Antecedentes

Desde hace varias décadas han surgido investigaciones sobre el compromiso organizacional y la motivación laboral. A continuación se mencionan los que servirán como marco de estudio y que por cuestiones metodológicas, se organizan en dos bloques, tanto a nivel nacional como internacional. Cabe resaltar que las investigaciones que se presentan vinculan ambas variables directamente o se relacionan cada una de ellas con variables asociadas de modo indirecto.

2.1.1 Antecedentes nacionales

La información en relación al problema de investigación ha sido consultada de las bases de datos de RENATI, Scielo Perú, Redalyc y en los repositorios de la Universidad de Tumbes, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Universidad del Pacífico, Universidad San Ignacio de Loyola, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pontificia Universidad Católica del Perú y Universidad César Vallejo; el periodo de búsqueda ha sido del 2000 al 2017.

Pacheco (2017) desarrolló un estudio sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Esta investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la universidad de Tumbes. El diseño de investigación fue no experimental-transeccional y descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores de las áreas administrativas. Los instrumentos

fueron la Escala de R-MAWS, para medir la motivación, y la Escala de Likert de Meyer y Allen para medir el compromiso organizacional. Los resultados mostraron que existe correlación moderada entre ambas variables. Llegó a la conclusión que existe un nivel alto de vinculación afectiva con las empresas.

Chirinos y Vela (2017) efectuaron una investigación sobre el compromiso organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana. El estudio tuvo como objetivo general, describir el compromiso laboral y la influencia sobre las variables. El diseño de esta investigación fue descriptiva simple. La muestra estuvo conformada por 209 participantes: 101 mujeres y 108 varones. El instrumento que utilizó fue la Escala de Meyer y Allen para medir el compromiso organizacional. Los resultados obtenidos mostraron que el compromiso más predominante es el afectivo seguido por el de continuidad, siendo el normativo, el menos común. Llegaron a la conclusión que existe un nivel alto de vinculación afectiva, por otro lado existe un nivel promedio de vinculación normativa y de continuidad.

Portilla (2017) hizo un estudio sobre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. El objetivo general de su investigación fue buscar relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital mental. El diseño de este estudio fue correlacional no experimental. La muestra estuvo conformada por 200 trabajadores. El instrumento que aplicó fue el Cuestionario de Satisfacción Laboral S21/26, y la Escala de Compromiso Organizacional. Obtuvo como resultado correlaciones positivas entre ambas variables. En este estudio llegó a la conclusión que existe relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

Espinoza (2016) realizó un trabajo de investigación acerca la motivación y el compromiso organizacional. El objetivo general de este estudio fue establecer la relación entre la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de la empresa *Imaging* Perú S.A.C., el diseño fue no experimental transaccional-correlacional. La muestra estuvo constituida por 158 colaboradores de las áreas de administración, entre 20 y 39 años. El instrumento fue un cuestionario. Los resultados demuestran que existe correlación entre ambas variables y llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la motivación y el compromiso organizacional, confirmándose que a mayor motivación, mayor será el grado de compromiso organizacional.

Bisetti (2015) llevó a cabo una investigación sobre la motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú. El objetivo general fue establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral. El diseño fue descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 151 suboficiales, entre hombres y mujeres. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de Desempeño Laboral. Los resultados mostraron que existe bajo nivel de relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral.

Pérez (2014) condujo un estudio sobre la motivación y el compromiso organizacional. El objetivo general de esta investigación fue precisar el sentido e intensidad de la relación entre motivación y compromiso organizacional en el personal administrativo de universidades limeñas. El diseño utilizado fue descriptivo comparativo y la muestra de estudio estuvo conformada por 226 trabajadores administrativos divididos en 118 integrantes de la UNMSM y 108 de

la PUCP. Los instrumentos utilizados fueron la Escala de motivación elaborada por Gagné et al., y la Escala basada en el modelo de tres componentes del compromiso desarrollado por Meyer y Allen. Los resultados mostraron un rango promedio en los trabajadores de la universidad pública, quienes presentaron niveles elevados de motivación y compromiso organizacional llegando a la conclusión que los trabajadores de la universidad privada presentaron menor grado de compromiso que la universidad pública.

Chang (2010) investigó sobre la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante, según las teorías de las necesidades de McClelland. Este estudio tuvo como objetivo general identificar los factores motivacionales que influyen en el desempeño laboral de los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza de Lima. El diseño utilizado fue cualitativa, de tipo prospectivo, descriptivo, observacional y transversal. La muestra estuvo conformada por 63 médicos voluntarios. El instrumento utilizado fue la Escala de Steers y Braunstein. Los resultados mostraron que la motivación laboral es mayoritariamente alta. Con estos resultados llegó a la conclusión que las tres necesidades predominantes de McClelland, demostraron ser muy desiguales, siendo ampliamente la más frecuente de logro, seguida de afiliación y de poder.

Rivera (2010) desarrolló una investigación acerca el compromiso organizacional y su correlación con variables demográficas. Este estudio tuvo como objetivo general determinar el grado del compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana. El diseño fue correlacional, cuantitativa. La muestra estuvo constituida por 43 docentes de los niveles de inicial, primaria y secundaria; clasificados según sexo: 72,5% femenino

y el 27,9 % masculino. El instrumento utilizado fue una Escala con cinco opciones de respuesta. Los resultados obtenidos mostraron que existe relación medianamente moderada entre los años de trabajo y las dimensiones del compromiso organizacional afectivo y de continuidad son moderadas, ambos sobrepasan más que el compromiso normativo. Este estudio llegó a la conclusión que el grado de compromiso organizacional de esta institución privada, es mediana. Además señalaron, que el grado de compromiso organizacional afectivo y de continuidad son actitudes mostradas por los docentes en mayor grado que el compromiso normativo.

Villafranca (2010) efectuó un estudio acerca la relación entre clima y compromiso institucional. El objetivo general fue evaluar el clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao. El diseño utilizado fue correlacional, descriptiva y transversal. La muestra fue de 66 profesoras del nivel inicial, entre 41 a 64 años de edad, y que cuentan con un tiempo de servicio entre los cinco a quince años. Los instrumentos utilizados fueron una Escala de compromiso institucional y un cuestionario de clima institucional. Los resultados de esta investigación, mostraron una correlación positiva pero débil entre el clima institucional y el componente afectivo del compromiso; llegando a la conclusión que no hay relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Palma (2000) investigó acerca la motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. El objetivo general fue comparar la relación entre la motivación y el clima laboral en el personal de entidades universitarias de gestión particular en relación al sexo, grupo ocupacional y tiempo de servicio. Referente

al diseño, en el reporte original no aparecen datos sobre el que se utilizó. La muestra de estudio estuvo conformada por 473 docentes de tres universidades privadas de Lima; 234 hombres y 239 mujeres. Los instrumentos utilizados fueron una Escala de motivación y una Escala de clima organizacional. Los resultados encontrados demostraron que existe baja correlación entre motivación y clima laboral en el grupo estudiado e indican que no existe una directa asociación entre las mismas. Con estos resultados llegó a la conclusión que ambos aspectos, evidencian un funcionamiento promedio y una baja relación entre sí; sin llegar a presentar niveles óptimos de motivación.

2.1.2 Antecedentes internacionales.

Para el caso de los antecedentes internacionales, se consultaron las bases de datos de Scribd, Redalyc, Scielo, el repositorio TDR, Latindex, y Eric. El periodo de búsqueda ha sido del 2005 al 2017. Si bien, se encontraron pocas investigaciones que relacionan las variables que analizamos en la presente investigación, si se encontró información relevante para cada una de ellas.

Crespo (2016) desarrolló un estudio sobre el clima y el compromiso organizacional. El objetivo general fue determinar el clima y compromiso organizacional que prevalecen en una empresa manufacturera de San Luis Potosí, en Bolivia. El diseño que utilizó fue con un enfoque cuantitativo no experimental. La muestra estuvo conformada por 80 participantes, las edades fueron entre 21 y 53 años de edad. El instrumento utilizado fue un cuestionario que mide la relación entre las variables: características personales, clima y compromiso organizacional.

Los resultados demostraron que el compromiso afectivo es el más alto llegando a la conclusión que existe una correlación positiva moderada fuerte entre las dos variables. En conclusión el autor señaló que el tipo de compromiso que se presenta con mayor fuerza es el afectivo, mientras que el de menor intensidad es el normativo.

Flores (2014) investigó el clima laboral y el compromiso organizacional. El objetivo general fue examinar la relación existente entre el clima laboral y el compromiso organizacional en docentes universitarios, en Venezuela. El diseño fue no experimental, correlacional, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 96 docentes. Los instrumentos que utilizó fueron la Escala de compromiso organizacional y la Escala de clima organizacional. Los resultados mostraron la media obtenida de las variables compromiso y clima lo que demuestran que hubo una relación baja entre los constructos. Con estos resultados llegó a la conclusión que el tipo de compromiso levemente presente en los docentes de los tres programas del Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado del Estado Lara es el compromiso normativo, el cual es aquel donde el empleado asume que tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral, por parte del trabajador para continuar en la organización.

Chiang, Núñez, Martín y Salazar (2010) realizaron un estudio acerca el compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional, en Chile. El objetivo general fue conocer y analizar el compromiso de los trabajadores con la organización, el clima organizacional y la relación existente entre estos dos constructos, comparándolos según género. El

diseño que utilizaron fue empírico transversal. La muestra estuvo conformada por 64 trabajadores de dos organizaciones públicas, mujeres y hombres, con una edad promedio entre 37 y 41 años. El instrumento utilizado fue una Escala de medición creada por Allen y Meyer. Los resultados mostraron que del total de mujeres las relaciones más altas entre los factores de clima organizacional equidad fueron con el compromiso afectivo y el normativo. Del mismo modo la relación fue muy similar del total de hombres entre el factor clima organizacional, reconocimiento y el compromiso afectivo. Llegando a la conclusión que no hay diferencias significativas entre ambos géneros, los trabajadores hombres y mujeres tienen niveles similares de compromiso con la organización y existe un buen clima organizacional.

Barraza y Acosta (2008) investigaron sobre el compromiso organizacional. El objetivo general fue identificar las características que presenta el compromiso organizacional de los docentes de una institución media superior de la ciudad de Durango en México. El diseño que utilizaron fue correlacional, no experimental. La muestra fue de 60 docentes; estos a la vez estuvieron divididos según sexo: el 56,1 % hombres y el 43,9 % mujeres. El tipo de instrumento que utilizaron fue una encuesta, versión validada de Cuestionario sobre los atributos de la Organización (CATO). De acuerdo a los resultados obtenidos el 72 % muestran un fuerte compromiso organizacional. Con este resultado llegaron a la conclusión que los docentes están fuertemente comprometidos con su organización.

Betanzos y Paz (2007) realizaron un estudio acerca del compromiso organizacional. Tuvo como objetivo general determinar la medición del análisis psicométrico del compromiso organizacional. (En el reporte original no aparecen

datos sobre el diseño utilizado). La muestra estuvo integrada por 369 trabajadores de una empresa de telecomunicaciones de México; divididas según sexo: 190 hombres y 179 mujeres. El instrumento que utilizaron fue un cuestionario de cada una de las áreas determinadas como dimensiones del compromiso organizacional. Los resultados demostraron que el factor compromiso afectivo presenta altas correlaciones significativas en los factores de compromiso de continuidad e involucramiento. Llegaron a la conclusión de que el compromiso organizacional, confirma el constructo planteado originalmente.

Añez (2006) desarrolló un estudio acerca de la cultura organizacional y motivación laboral. El objetivo general fue determinar la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la motivación laboral en una institución de educación superior en Venezuela. El diseño de esta investigación fue aplicada, no experimental transversal, descriptiva y de campo ex-post-facto. La muestra estuvo conformada por 87 docentes. Como instrumento utilizó un cuestionario de cultura organizacional y un cuestionario de motivación laboral. Llegando a la conclusión de que existen suficientes evidencias y condiciones favorables para demostrar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral.

Salguero (2006) realizó un estudio acerca del perfil motivacional. El objetivo general fue determinar el perfil motivacional de los docentes universitarios de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Venezuela. El diseño fue descriptiva cuantitativa de correlación. La muestra estuvo conformada por 45 docentes; 15 varones y 30 mujeres. El instrumento que aplicó fue un cuestionario de motivación para el trabajo. Entre los resultados el autor encontró que la

dimensión condiciones motivacionales internas (Logro, Poder, Afiliación, Autorrealización y Reconocimiento); en la dimensión medios preferidos para obtener las retribuciones deseadas (Dedicación a la tarea, Aceptación de la autoridad, Aceptación de normas y valores, Requisición y Expectación), así como en la dimensión condiciones motivacionales externas (Supervisión, Grupo de trabajo, Contenido del trabajo, Salario y Promoción), todas ellas evidenciaron que no existen diferencias significativas entre el perfil motivacional del trabajo de los docentes y el sexo femenino y el masculino. Entre las conclusiones reportó que dentro de los aportes más significativos del perfil motivacional para el trabajo, se determinó que los docentes universitarios deI IMPM-UPEL tienen profunda necesidad interna por la autorrealización mediante el incremento de sus conocimientos en las áreas de la disciplina que ejercen.

Quintanar (2005) realizó un estudio sobre los factores motivacionales. El objetivo general fue identificar y jerarquizar los principales factores de la motivación en los trabajadores de un centro comercial de Pachuca en México. El diseño de esta investigación fue descriptiva, transversal y cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 120 participantes. El instrumento utilizado fue un cuestionario. Los resultados mostraron que las necesidades de logro y afiliación son más relevantes en estos trabajadores, y la necesidad de poder es la que presenta menor puntuación. Se llegó a la conclusión que las mujeres presentan mayor motivación de logro, en cambio en los hombres el factor principal es el de estima.

Como se puede apreciar tanto en la comunidad científica nacional como internacional se observa un interés creciente por el estudio del compromiso organizacional y motivación laboral, debido a la relevancia que tienen en el

desempeño de los trabajadores de diversas organizaciones e instituciones educativas por lo que se siguen investigando hasta la actualidad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Compromiso organizacional

En primer lugar, se abordan las definiciones, perspectivas teóricas, dimensiones, determinantes, importancia, compromiso organizacional en docentes y modelos aplicados. Debe señalarse que en la presente investigación se asume el compromiso organizacional y el compromiso institucional como términos similares.

Definiciones

Colquitt y Rodell (2007) sostienen que es el “deseo por parte de un trabajador de seguir siendo miembro de la organización. Este compromiso ejerce influencia en el hecho de que un trabajador se quede en su trabajo ya sea por retención, o bien se vaya por rotación” (p. 82).

Asimismo Villafranca (2010) indica que el compromiso institucional, es considerado como el conjunto de pertenencias donde participa, coopera y se compromete el trabajador con la asociación, identificándose seria y responsablemente con ella.

Córdova (2002) afirma que

el compromiso organizacional, es aquel que se mantiene vinculado con su organización en situaciones favorables, pero también en la adversidad ya que el compromiso actúa como un pegamento que lo adhiere a la organización y lo estimula a alcanzar sus metas y a tratar como propios a los bienes y recursos de la

empresa (p. 38).

Por su parte, Minaya (2014) señala que el compromiso institucional hace referencia a la fidelidad, a la entrega y al vínculo de los colaboradores con su organización, consiguiendo que las personas se identifiquen, logren sus metas y se comprometan con la organización en la que laboran.

Asimismo, Mowday, Steers y Porter (1979) lo definen como “una fuerza relativa de identificación individual e implicación con una organización en particular” (p. 224).

Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer y Allen, 1991).

En la misma línea Robbins (1998) sostiene que el compromiso organizacional es “como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y sus deseos, y esta ayuda a mantener la pertenencia a la organización o institución” (p. 511).

Tena y Villanueva (2010) definen el compromiso organizacional, como la intensidad de la participación de un trabajador y su identificación con la institución, se caracteriza por la creencia, fijación de metas y de principios que tiene con la organización, disposición para realizar un esfuerzo importante que traiga como beneficio a la organización.

A su vez Zamora (2009) indica que el compromiso organizacional, es como el grado en que una persona internaliza los valores, fines de su organización y siente una alta lealtad hacia su centro de trabajo. Esto significa, que el compromiso organizacional es esencial para que las personas sientan a la organización como

algo propio, y se involucren con lealtad de manera permanente.

Finalmente, otros autores de gran importancia como Böhrtr, Romero y Díaz (2014) hacen referencia que el compromiso organizacional es el estar comprometido con su práctica diaria, que parte de la reflexión del quehacer, traducido en intenciones y propósitos, traducido en el buen desempeño de los colaboradores en el trabajo y en los esfuerzos agregados en la realización de las tareas. Sabiendo que él es considerado como ente activo en la consecución y progreso de la organización.

Para efectos del presente estudio, se asume la postura de Meyer y Allen (1991) en relación al compromiso organizacional.

Perspectivas teóricas

De acuerdo a Hurtado (2017) la revisión de la literatura científica ha sistematizado tres perspectivas teóricas diferentes en el compromiso organizacional que se relacionan con los tres componentes, propuestos por Meyer y Allen (1991): compromiso de continuidad, afectivo y normativo.

Perspectiva del intercambio social

Becker (como se citó en Hurtado, 2017) considera que el compromiso como el vínculo que establece la persona con la organización donde trabaja que es producto de las pequeñas inversiones realizadas a lo largo del tiempo, lo cual implica que los colaboradores acumulan significativas inversiones con la organización que no quieren perder; pero, si perciben que los costos de permanecer en ella son altos, su nivel de compromiso decrece. Por consiguiente se postula un compromiso formado por la relación instrumental o de intercambio entre la persona y el entorno social, lo cual claramente se relaciona con el componente de continuidad, también llamado dimensión calculada, que postula

Meyer y Allen (1991).

Perspectiva de atribución

Esta perspectiva está vinculada a la dimensión de “ética del trabajo” que fue formulada por Morrow y definida por Varona (como se citó en Hurtado, 2017) como una responsabilidad que nace de la propia persona y que lo impulsa a hacer el mayor esfuerzo posible por realizar un buen trabajo. Esta perspectiva estaría relacionada con la dimensión normativa, postulada por Meyer y Allen (1991).

Perspectiva psicológica

Mathieu y Zajac (como se citó en Hurtado, 2017) postulan que un compromiso depende del intercambio que mantiene el empleado con la organización, ya que la persona espera recibir recompensas psicológicas, como ser reconocido por sus compañeros de trabajo, de manera que le hagan sentir: que su trabajo vale y que su empresa lo reconoce. Lo cual está vinculado directamente al componente afectivo del compromiso organizacional que postula Meyer y Allen (1991).

En síntesis, como se puede apreciar la perspectiva de intercambio social se relaciona con la dimensión de compromiso de continuidad, la de atribución con la dimensión de compromiso normativo y la psicológica con la dimensión de compromiso afectivo; por lo que en el presente estudio se asumen las tres perspectivas teóricas que sustentan cada una de las dimensiones del compromiso organizacional de Meyer y Allen (1991).

Dimensiones del compromiso organizacional

Meyer y Allen (1991) consideran tres dimensiones diferentes en la conceptualización del término compromiso organizacional, las cuales se pueden visualizar en la tabla 1:

Tabla 1

Dimensiones del compromiso organizacional

Componente afectivo	Componente de continuidad	Componente normativo
1 Familia	1 Indiferencia	1 Obligación
2 Emociones	2 Conveniencia	2 Lo correcto
3 Significancia	3 Consecuencia	3 Lealtad
4 Pertenencia	4 Costo económico	4 Sentimiento de culpabilidad
5 Orgullo	5 Necesidad económica	5 Deber
6 Felicidad	6 Comodidad	6 Reciprocidad
7 Solidaridad	7 Beneficios	
8 Satisfacción		

Nota: Dimensiones de “A three component conceptualization of Organizational Commitment” por J. Meyer y N. Allen, 1991, p. 68.

Compromiso afectivo

Meyer y Allen (1991) postulan que son los lazos emocionales que las personas forjan con la organización. Refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente psicológicas) y expectativas en la cual disfrutaban su permanencia en la organización.

Compromiso de continuidad

Es el deseo del trabajador de permanecer en la organización, sea por razones de velar por sus intereses, invirtiendo en ella el tiempo. Abandonar implicaría perder mucho, fuera de la organización las oportunidades serían reducidas (Ramos, 2005).

Del mismo modo Rivera (2010) sostiene que el compromiso de continuidad es el reconocimiento de la persona con respecto a los costos, como los financieros, físicos y psicológicos, así como las ocasiones de encontrar otro trabajo, si decidiera renunciar a la organización. Por lo tanto su desempeño se encamina a realizar diminutos trabajos para asegurar la prolongación en el puesto de empleo.

Compromiso normativo

Betanzos y Paz (2007) señalan que es aquel donde el trabajador tiene una obligación a ser leal, lo que marca un sentimiento de obligación moral por parte del empleado para continuar en la organización. Además Arias, Valera, Loli y Quintana (2002) afirman que el compromiso normativo es aquel que se caracteriza porque el trabajador brinda su lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, por recibir ciertas prestaciones a la organización, desarrollando un fuerte compromiso de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad, o recompensa que fue valorada por el trabajador.

Por lo tanto se puede deducir que las tres dimensiones, representan tres formas diferentes de estar unido a una organización. Se podría decir según Meyer y Allen (1991) que las personas permanecen comprometidas con la organización porque quieren (afectivo), porque lo necesitan (de continuidad) o porque sienten que deben hacerlo (normativo).

Determinantes del compromiso organizacional

Se pueden clasificar bajo tres características: el primero de ellos apunta a las características demográficas y personales de la persona; el segundo incluye las singularidades del puesto y condiciones laborales y, por último, el tercero se refiere a experiencias y/o apreciaciones de carácter más subjetivo que el colaborador percibe en su ambiente laboral (Alvares, 2008).

Siguiendo esta clasificación de edad, género, grupo étnico y antigüedad del empleado al servicio de una organización, el nivel de educación, o si el colaborador está o no casado (Kin y Rowley, 2005) son algunos de los atributos

que marcan la diferencia en relación con el desempeño de estos en una institución u organización.

Características personales demográficas del individuo

Uno de los rasgos que guarda relación con el desempeño en el trabajo es la edad, ya que se conoce que, con el transcurso del tiempo, que implica el paso de los años en una persona (al menos, esto se mantiene o debe entenderse como una creencia), el desempeño ya no es el mismo y, por ende, el compromiso con la institución donde se labora desemboca en la pérdida de interés por continuar con las divergentes actividades que se presenten.

La edad señala un resultado positivo sobre el grado de compromiso; principalmente afectivo y calculado. Alvares (2008) encontró que el número de años que los trabajadores han estado en la organización y el alcance de su identificación con el trabajo estaban positivamente relacionados con el compromiso. Es así que los trabajadores con mayor edad tienden a llevar más tiempo en la empresa, lo que se puede interpretar en una mayor socialización dentro de la organización.

Asimismo Sauco (2014) sostiene que hay una relación negativa en cuando a la educación, referente al estado civil y al número de hijos, el mismo estudio, señala que existen argumentos no definidos ni probados. Por otro lado, tampoco se puede afirmar que exista una desigualdad entre un hombre y una mujer, en cuanto a la ejecución de las funciones en una institución o a la resolución de problemas, capacidades, orientación a la competencia, motivación, sociabilidad o aptitud para el aprendizaje.

Experiencias o apreciaciones de su ámbito laboral

Álvares (2008) reporta que los empresarios y los trabajadores casados o con hijos son más comprometidos y responsables, porque dependen en mayor medida de la empresa. Pero, si las responsabilidades de estos individuos son mayores, cabe pensar que experimenten un mayor conflicto entre su vida laboral y la no laboral.

Características del puesto y condiciones laborales

Además Álvarez (2008) sostiene que los trabajadores más satisfechos tienden a estar más comprometidos. Esto se explica, porque el compromiso es la respuesta del colaborador con su organización ante un tratamiento favorable que hace que esté satisfecho.

Importancia del compromiso organizacional

La responsabilidad o el grado de compromiso que tiene un empleado dependen mucho si éste se identifica con la institución donde labora. Debe tener conocimiento de las metas que desea alcanzar dicha organización; los valores que se deben practicar que son el eje de toda corporación (Saucó, 2014).

Otro aspecto indispensable constituye poner en práctica la capacitación del personal, ya que el avance de la tecnología cada día supera las expectativas de los usuarios, y de ser posible, el empleador debería financiar dichas capacitaciones para que pueda contar con un profesional que siempre esté a la vanguardia de los avances y de la información.

También Bayona, Goñi y Madorrán (2000) señalan que la eficacia organizacional depende en gran medida de la consecución de las metas organizacionales. Para lograr se requiere de los medios importantes como la técnica o la estructura organizativa que se puede rescatar de otras organizaciones, salvo la riqueza

humana con el que se cuenta, porque es el recurso más importante que pueda tener cualquier institución o corporación

Compromiso organizacional en docentes

Gonzáles (1999) indica que un profesional al considerarse competente, no basta solo con que logre un desempeño eficiente sino es necesario que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas en su quehacer laboral.

La labor que desarrolla el docente en una institución educativa es clave para sentirse motivado con las diversas actividades pedagógicas que se presentan como un reto constante, ya que el aula de clases cuenta con un conjunto de estudiantes con diferentes características.

Una actitud positiva frente a la laudable labor que se realiza en un salón de clases es indispensable, porque permitirá transmitir a los estudiantes que tienen o que comparten el entusiasmo del docente por aprender nuevos conocimientos para ponerlos en práctica en su vida cotidiana.

Cabe señalar que el docente generalmente se siente realizado por haber logrado motivar, incentivar a sus estudiantes lo cual indica que aquel se siente identificado con la labor que realiza y, por ende, también valora su propio esfuerzo, se siente satisfecho.

Uno de los objetivos que desea alcanzar un docente es instruir un alumno íntegro; es decir que tenga una formación sólida en valores, con capacidades frente a los problemas que presenta la sociedad actual, asimismo, un estudiante crítico que brinde soluciones a diversos problemas que se le puedan plantear.

Por otro lado, para lograr los objetivos planteados es vital concientizar acerca de la labor del docente y lo que esta implica, ya que solo si existe vocación, se podrá ejercer la profesión y enfrentar los probables impedimentos que se presenten en el salón de clases, cuando se interactúa con los estudiantes y sus diversos contextos.

El Ministerio de Educación (2006) en el Proyecto Educativo Nacional indica que es importante revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral, sino principalmente replanteando el proyecto de la docencia. Donde se considere las remuneraciones básicas comunes dignas de acuerdo a las responsabilidades laborales que se le confían. Se reconozca y estimule la labor que realizan en bien de la educación del Perú, de modo especial, a aquellos que se encuentran en las periferias existenciales del país.

Entre los documentos de mucha importancia normativa en el contexto peruano, está el Marco del Buen Desempeño Docente que fue publicado por el Ministerio de Educación (2012) donde se señala que el maestro tiene que “lograr cohesión en torno a una nueva mirada de la educación, donde se comprometa a todos estos profesionales de manera protagónica” (p. 7); es decir, la labor del maestro adquiere mayor relevancia cuando contribuye al propósito y a los objetivos de la institución al que pertenece.

Modelos de compromiso organizacional aplicado a docentes

El compromiso del docente está unido a su desenvolvimiento como de todo profesional, es una noción específica que está unida al desempeño profesional y las competencias, el compromiso docente es la acción práctica y concreta del docente que se identifica con la institución educativa, con los alumnos y la noble labor de enseñar.

Minaya (2014) clasifica tres tipos de modelos en el compromiso docente que pueden darse en mayor o menor magnitud o simultáneamente:

Modelo de compromiso ético

Esta dimensión se relaciona con los principios y valores que tiene una institución educativa. El compromiso ético del docente consiste en disponer de un proyecto educativo que deberá de aplicarse en la institución educativa donde labora, el cual apunte a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje. El compromiso ético sitúa que el profesor está obligado moralmente al desarrollar actitudes que contribuyan a la realización personal y comunitaria, a la formación plena en todas sus dimensiones de todos sus estudiantes.

Según Lipovetsky (2000) la ética, para que pueda atender a las necesidades del ser humano, ha de ser flexible y abierta, que se adapte a las situaciones complejas y cambiantes.

El docente debe demostrar en todo momento no solo su capacidad académica, sino también su sólida formación en valores, porque estos son el origen, el prototipo y el término que sustentan un proyecto educativo. Además, se debe tomar en cuenta que el maestro predica con el ejemplo; saber ser.

Modelo de compromiso con los alumnos

Más allá de la inversión económica, los docentes deben tener claro cuáles son las competencias que alcanzarán y los compromisos que deben asumir en relación con los estudiantes y con la comunidad educativa. Un docente que tiene compromiso con la labor que desempeña trata de considerar el contexto particular de cada estudiante, para luego atender sus necesidades. En ese sentido, lo más importante para el docente no es el reconocimiento de los demás, sino el sentir

que realizan una labor que les agrada y que, además, es gratificante ver los resultados o logros obtenidos.

Desde esta línea Minaya (2014) señala que el docente debe descubrir para cada alumno posibilidades de aprendizajes, acompañarlo en su progreso, llevar a cabo una adaptación curricular, trabajar en equipo, motivar y dar sentido al aprendizaje de los alumnos, en conclusión conocer el ritmo de aprendizaje que tiene cada estudiante que está a su cargo, sin olvidar las relaciones constantes con los padres para precisar el proceso de aprendizaje y actitudes de sus hijos.

En ese sentido, el Manual del Buen Desempeño Docente, del Ministerio de Educación del Perú (2016) propone dominios: a) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; c) Participación en la gestión de la escuela articulada la comunidad; y, d) Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Los dos primeros se relacionan con la dimensión relacionada con los estudiantes. La primera se refiere a la elaboración del contenido de las sesiones: preparación de la programación curricular anual, unidades, proyectos y sesiones de aprendizaje. La segunda, comprende lo que se utilizará en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje, el manejo de contenidos, asimismo, el ambiente apropiado que debe generar para impartir los conocimientos a los alumnos.

Modelo del compromiso social

El compromiso social se considera desde dos puntos de vista. Uno de ellos es el interno, que se enfoca en desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje adecuado a los objetivos que se desea lograr en la institución. Otro aspecto que también toma en cuenta es el externo, el cual permite una enseñanza realista y

contextualizada.

Esteban (2001, p. 62) sostiene que “la educación es un proceso social que está influido por el entorno”. La educación debe brindar un desarrollo integral al educando, incluido la enseñanza de valores, aspecto necesario para validar un proceso educativo de calidad.

Respecto al incremento de la productividad de los colaboradores gracias al compromiso organizacional, Rivera (2010) argumenta que en el caso de docentes, significa darle énfasis a su desempeño, si es eficaz conseguirá un éxito que se traducirá en una sólida formación integral de los estudiantes, basada en el desarrollo de capacidades académicas y competencias que es el logro que se desea alcanzar.

La importancia de trabajar en un lugar propicio y que brinde cierta tranquilidad, paz y armonía entre colegas compete no solo al empleador, quien debe realizar un seguimiento a sus colaboradores; sino también a los trabajadores, quienes deben de poner lo mejor de sí para poder sentirse líderes y actuar como tales; beneficiando en conjunto a la organización.

El esfuerzo que se realice en una empresa o en una institución con la finalidad de lograr los objetivos debe ser entendido como la suma de esfuerzos, pero, sobre todo, por la colaboración de todos los responsables, lo cual conlleva a un sentimiento de bienestar y de tranquilidad.

2.2.2 Motivación laboral

A continuación se abordarán las definiciones, teorías y la motivación profesional.

Definiciones

En primer lugar se abordan definiciones generales de motivación y en segundo lugar definiciones de motivación laboral.

La motivación fue abordada por Ardouin, Bustos, Gayó y Jarpa (2000) como el “interés o fuerza intrínseca que se da en relación con conductas en una dirección particular” (p. 3). En esa misma línea, significa también la capacidad individual que provoca, mantiene y dirige la conducta hacia un objetivo. De igual modo son todos aquellos factores que originan conductas, de tipo biológico psicológico, social y cultural (Velasco et al., 2006).

La motivación es como un factor interno, propio del ser humano, que influye en su comportamiento, pues las personas son diferentes y sus necesidades varían unas de otras (Añez, 2006). En esa línea Hellriegel, Slocum y Woodman (como se citó en Tamashiro, 2004) señalan que la motivación es como un conjunto de fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminadas hacia un fin.

Además la motivación es el resultado cuando el individuo tiene predisposición, interés y buena voluntad para alcanzar o realizar una tarea o meta en la organización. Obviamente si la persona está totalmente motivada para su trabajo, significará que muestre una inclinación positiva para realizarlo (Sum, 2015).

En la misma línea Angulo (2008) postula que la motivación es la fuerza que impulsa a realizar actividades. Estamos motivados cuando tenemos la voluntad de hacer algo y además, somos capaces de perseverar durante el tiempo necesario

para conseguir el objetivo que nos hayamos propuesto.

Por otra parte, respecto a las definiciones de motivación laboral, Amorós (2007) postula que es una fuerza que actúan sobre el trabajador, y origina que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia sus metas, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

A su vez, Robbins (2004), afirma que la motivación laboral puede ser entendida como la voluntad de ejercer altos niveles de esfuerzo hacia metas organizacionales, condicionadas por la satisfacción de alguna necesidad individual, entendiendo por necesidad un estado interno de la persona que hace que ciertos resultados parezcan atractivos.

Toro (como se citó en Chaparro, 2006) sostiene que la motivación laboral es hacer evidente y palpable por medio de la eficiencia, la efectividad y la productividad de las personas para cumplir con una meta.

Para efectos del presente estudio se asume la definición de Amoros (2007) por considerarla que es la más compatible con la teoría de McClelland que es la que vertebra esta investigación.

En conclusión la motivación es aquella fuerza interna que tiene una persona y que nos anima para alcanzar objetivos que se ha planteado a lo largo de la vida, sin embargo es diferente en cada persona.

Teorías de la Motivación

A continuación se abordan las principales teorías que explican la motivación en las personas.

Teoría de Maslow (1954)

Una de las teorías motivacionales basada en las necesidades que prevalecen en los seres humanos partiendo de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo: su motivación para actuar y comportarse se deriva de fuerzas que existen en su interior, donde los seres humanos tienen conciencia de algunas necesidades, pero, no de otras.

No obstante las necesidades humanas están divididas en una pirámide, dependiendo el interés e influencia que tenga en el comportamiento humano. Por lo tanto son la base de la pirámide y se encuentran las necesidades más elementales y recurrentes (*necesidades primarias*), en tanto que las necesidades de incremento, de autorrealización y trascendencia se encuentran en la cima (*necesidades secundarias*).

Necesidades Primarias

Necesidades fisiológicas: llamadas como necesidades biológicas o básicas. Exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia del individuo, por consiguiente se relacionan con la subsistencia y existencia. Cada persona requiere de diferentes grados de satisfacción individual, de modo que son comunes en todos, su principal característica es la prontitud.

Necesidades de seguridad: surgen en el actuar de la persona cuando las necesidades fisiológicas son parcialmente satisfechas, se enfoca principalmente en la búsqueda de protección frente a la amenaza o la privación; en la búsqueda de un

mundo ordenado y previsible. En consecuencia son de gran importancia, en la vida organizacional, las decisiones administrativas arbitrarias o las decisiones inconscientes o incoherentes pueden ocasionar incertidumbre o inestabilidad en el operario en cuanto a su permanencia en su centro de labores.

Necesidades Secundarias: Maslow (1954)

Necesidad de estima: al hombre, le es indispensable, emocionalmente, darse cuenta que constituye un elemento primordial dentro del contexto de las relaciones interpersonales que se instauran dentro de la comunidad; no sólo necesita sentirse apreciado y estimado, sino que, además, aspira contar con cierto prestigio entre los miembros de su asociación.

Necesidad de Autorrealización: el ser humano por ser parte de la sociedad, necesita interrelacionarse con los demás, volcarse hacia el exterior, dar a conocer sus sentimientos, sus conocimientos y sus ideales. Así mismo, desea trascender y dejar huellas durante su paso por el mundo.

Teoría de McClelland (1989)

Encauza su teoría básicamente en tres necesidades:

Necesidad de logro

Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan *feedback* constante sobre su actuación.

Necesidad de poder

Es el deseo de tener un impacto, de ejercer una influencia y controlar a los demás. Estos a su vez están más interesados en el prestigio y en ganar la influencia sobre los demás que en el desempeño eficaz.

Necesidad de afiliación

Son las personas con grandes deseos de afiliación, se esfuerzan por hacer amigos, prefieren situaciones de cooperación que las de competencia y esperan relaciones de mucha comprensión recíproca, ya que impera el deseo de tener relaciones amistosas y cercanas.

Para efectos del presente estudio se asume la teoría de McClelland por considerarse que es la que presenta mayor soporte en investigaciones científicas.

Motivación profesional

Actualmente la gran mayoría de los trabajadores de cualquier organización o institución, son profesionales, personas capaces en muchos ámbitos laborales, que cuentan con títulos universitarios. Cuando los profesionales obtienen mucha satisfacción intrínseca de su trabajo y, por lo general están bien remunerados, se considera además que cada profesional cuenta con sus propios intereses y a largo plazo, con sus especialidades, lo cual los hace diferentes y valiosos (Velasco et al., 2006).

Para lograr la satisfacción o que los colaboradores estén motivados con la entidad, es necesario según indica Robbins (2004) asignarles trabajos voluntarios, servicios sociales. El trabajo requiere interactuar con los compañeros y con quienes dirigen la organización, seguir las normas y políticas organizacionales, cumplir estándares de desempeño, vivir en condiciones de trabajo.

2.3 Definición de términos básicos

Compromiso organizacional

Es un estado psicológico que caracteriza la relación entre una persona y una organización, la cual presenta consecuencias respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer y Allen, 1991).

Motivación laboral

Es una fuerza que actúa sobre el trabajador, y origina que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia sus metas, condicionado por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual (Amorós, 2007).

Docente

Es aquel que desarrolla competencias y facilita capacidades para el logro de aprendizajes significativos de todos los estudiantes exigibles a la educación básica regular del país (Ministerio de Educación, 2017).

Instituciones educativas por convenio

Es un acuerdo que realiza el Estado peruano con asociaciones sin fines de lucro que conducen instituciones o programas de educación pública y que atienden a la población económicamente desfavorecida a fin de otorgarles apoyo a través de plazas docentes y aportes en bienes y servicios, en concordancia con las prioridades y normas educativas establecidas para tales propósitos (Ministerio de Educación, 2003).

CAPÍTULO III

Objetivos

3.1 Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

3.2 Objetivos específicos

Identificar el compromiso organizacional que existe en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Identificar la motivación laboral que existe en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Describir la relación que existe entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Describir la relación que existe entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Describir la relación que existe entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

CAPÍTULO IV

Hipótesis

4.1 Hipótesis general

H1 Existe relación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

4.2 Hipótesis específicas

Existe un moderado compromiso organizacional en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Existe una moderada motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Existe relación significativa entre el compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Existe relación significativa entre el compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Existe relación significativa entre el compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

CAPÍTULO V

Método

5.1 Tipo de investigación

El presente estudio corresponde a una investigación pura, porque se centra en conocimientos teóricos y su objetivo central es el de extender la teoría mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios (Tamayo y Tamayo, como se citó en Salgado-Lévano, 2018).

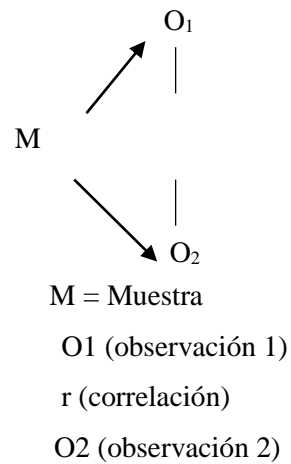
Por otro lado es una investigación cuantitativa porque su propósito es buscar explicación a los fenómenos, estableciendo regularidades en los mismos. La constatación de las hipótesis se realiza mediante la recolección de información cuantitativa orientada por conceptos empíricos medibles. Y la medida y la cuantificación de los datos constituyen el procedimiento empleado para alcanzar la objetividad en el proceso del conocimiento (Monje, 2011).

5.2 Diseño de investigación

El diseño de esta investigación es no experimental, porque se realiza sin la manipulación deliberada de variables de estudio, solo se miden. Asimismo es transversal pues busca describir variables y analizar su incidencia en un momento determinado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Se utiliza un diseño correlacional no causal, porque solo se busca establecer relaciones entre las variables sin especificar relaciones causa-efecto. Este estudio permite establecer la relación entre el compromiso organizacional y motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

A continuación se presenta el esquema representativo del diseño (ver figura 1):



Nota: De “Metodología y diseños en la investigación científica” por C. Sánchez y M. Reyes, 2015, p. 210.

5.3 Variables

Variables atributivas

Variable 1. Compromiso organizacional. Es el puntaje obtenido en la Escala de compromiso organizacional adaptada por Villafranca (2010), cuyas dimensiones son:

- Compromiso afectivo
- Compromiso normativo
- Compromiso de continuidad

Variable 2. Motivación laboral. Es el puntaje obtenido en la Escala de Motivación laboral, adaptada por Chang (2010), cuyas dimensiones son:

- Necesidad de logro
- Necesidad de poder
- Necesidad de afiliación

Variables de control

- Edad: 25 a 60 años
- Sexo: masculino y femenino
- Tipo de instituciones educativas: públicas de convenio
- Estado civil: soltero/a, casado/a, viudo/a y divorciado/a
- Especialidades: educación especial, inicial, primaria y secundaria.
- Condición laboral: nombrados y contratados.
- Grado de instrucción: bachiller, licenciado y maestro
- Tiempo de servicios: 1 a 30 años.

Variables a controlar

- Condiciones medio ambientales: se llevó a cabo en las instalaciones de las instituciones educativas en ambientes que contaban con una adecuada iluminación, ventilación así como estaban libres de estímulos distractores.
- Deseabilidad social: se controló a través del anonimato de los participantes al responder los instrumentos.

5.4 Población y muestra

5.4.1 Población

La población del presente trabajo estuvo conformado por 165 docentes que laboraban en los niveles: especial, inicial, primaria y secundaria en tres instituciones educativas de convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

En la tabla 2, se presenta la distribución de los docentes, según nivel de cada institución educativa.

Tabla 2

Distribución de los docentes de cada institución educativa.

Institución	Nivel				Total
	Especial	Inicial	Primaria	Secundaria	
I.E. 01	00	00	27	33	60
I.E. 02	04	04	22	36	66
I.E. 03	00	06	14	19	39
Total	04	10	63	88	165

5.4.2 Muestra

El tipo de muestreo fue no probabilístico por conveniencia, porque permite responder a los objetivos de la investigación (Sánchez y Reyes, 2015).

La muestra estuvo conformada por 103 docentes, de ambos sexos, de 25 a 65 años de edad.

En las siguientes tablas, se presentan las distribuciones de los docentes, según sexo, edad, estado civil, especialidades, condición laboral, grado de instrucción y tiempo de servicio.

Descripción según sexo y edad

En la tabla 3, se presentan las frecuencias y porcentajes de la muestra de estudio caracterizada por edades agrupadas y sexo de los participantes.

Tabla 3

Distribución de la muestra por sexo y edad

Edad			Sexo			
	<i>f</i>	%		<i>f</i>	%	
25-30	8	7.7	Masculino	25	24.3	
31-40	31	30.1	Femenino	78	75.7	
41-50	53	51.5				
51-65	11	10.7				
Total	103	100.0	Total	103	100.0	

Descripción según estado civil y especialidad

En la tabla 4, se puede observar que el 50,5 % de los docentes evaluados corresponden al estado civil casado y un 64% se desempeña en educación secundaria.

Tabla 4

Distribución de la muestra por estado civil y especialidades

Estado civil			Especialidades		
	<i>f</i>	%		<i>f</i>	%
Casados	52	50.5	Ed. Especial	2	1.9
Convivientes	18	17.5	Ed. Inicial	8	7.8
Solteros	31	30.1	Ed. Primaria	27	26.6
Viudos	2	1.9	Ed. Secundaria	66	64.1
Total	103	100.0	Total	103	100.0

Descripción según condición laboral y grado de instrucción

En la tabla 5, podemos observar que existe un equilibrio entre participantes nombrados y contratados, asimismo, estos en su mayoría son licenciados en educación alcanzando un 75% del total.

Tabla 5

Distribución de la muestra por condición laboral y grado de instrucción

Condición laboral			Grado de instrucción		
	<i>f</i>	%		<i>f</i>	%
Nombrado	52	50.5	Bachilleres	15	14.6
Contratado	51	49.5	Licenciados	78	75.7
			Maestro	10	9.7
Total	103	100.00	Total	103	100.0

Descripción según tiempo de servicio

En cuanto al tiempo de servicio de los docentes podemos indicar que casi un cuarto de ellos tiene más de 25 años de años de servicio, y en el otro extremo apenas un 8% tiene menos de 5 años laborando como docentes (ver tabla 6).

Tabla 6

Distribución de la muestra según el tiempo de servicio

Tiempo de servicio	<i>f</i>	%
1 a 5 años	8	7,7
6 a 10 años	32	31,1
11 a 15 años	15	14,6
16 a 20 años	18	17,5
21 a 25 años	6	5,8
26 a 30 años	24	23,3
Total	103	100,0

Criterios de inclusión

Edad de 25 a 60 años

Docentes de instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Haber firmado el consentimiento informado

Criterios de exclusión

Encontrarse con licencia o de vacaciones

Responder con errores los instrumentos (doble marca o ítems en blanco).

5.5 Instrumentos**Escala de Compromiso Organizacional**

Fue diseñado originalmente por Meyer y Allen (1997) y fue presentado como una Escala de autoevaluación siguiendo el diseño multidimensional del compromiso organizativo propuesto por los autores. La prueba, que considera tres componentes, fue construida tomando como base a 18 reactivos, los cuales están clasificados de la siguiente manera: 6 reactivos en función del compromiso afectivo, 6 reactivos en relación al compromiso de continuidad y otros 6 relacionados con el compromiso normativo. En relación a la calificación, el instrumento responde a una escala tipo Likert de 5 puntos, donde 1 significa

completamente en desacuerdo hasta 7 que significa completamente de acuerdo. Cabe señalar que los autores consideran que los puntos de la calificación pueden ser reducidos (Meyer y Allen, 2004). Las opciones de respuestas son las siguientes: (1): En total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

Validez y confiabilidad de la versión original

No se ha tenido acceso a las evidencias de la validez halladas originalmente por los autores. Sin embargo existen diversos estudios que se han realizado en varios países que la reportan.

Respecto a la confiabilidad, en el compromiso afectivo se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.85, para el compromiso de continuidad 0.79 y para el compromiso normativo 0.73. Consideramos importante señalar que Meyer, Stanley, Herscovitch, y Topoinytsky (2002) realizaron una meta análisis de estudios. Donde recogieron datos de las personas que habían solicitado permiso para utilizar el OCQ. La media de confiabilidad de todos los estudios fue de 0.82 para afectiva, 0.73 para la continuidad, y 0.76 para el normativo.

Cabe resaltar que, debido a ello, la escala de Meyer y Allen (1997), fue adaptado por Betanzos y Paz, (2007).

Evidencias de validez y confiabilidad en el Perú

Villafranca (2010) aplicó la Escala en docentes de instituciones educativas de la región Callao. La validez fue .99 en cuanto al contenido de la prueba a partir del análisis de expertos aplicando el coeficiente V de Aiken. Los resultados señalaron que los tres componentes: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y

compromiso normativo, obtuvieron valores de validez ente 1 y .96. Con lo cual se puede afirmar que las dimensiones miden lo que pretenden medir.

En cuanto al análisis de fiabilidad realizada por Villafranca (2010), utilizó el método de consistencia interna de alfa de Cronbach a sus 18 elementos. Este arrojó un valor de .822, lo cual indica que la escala de compromiso organizacional presenta una buena consistencia. (Ver apéndice A).

Las dimensiones que conforman el compromiso organizacional, se presentan a continuación:

En la tabla 7, se presenta la dimensión compromiso afectivo y los ítems que la conforman.

Tabla 7

Distribución por ítems de la dimensión compromiso afectivo

Ítems	Enunciados
1	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.
3	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.
4	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.
5	No me siento integrado plenamente a mi institución educativa.
6	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.

Nota: Ítems de compromiso afectivo de “Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao” por C. Villafranca, 2010.

En la tabla 8, se presenta el conjunto de reactivos que conforman la dimensión compromiso de continuidad.

Tabla 8

Distribución por ítems de la dimensión compromiso de continuidad

Ítems	Enunciados
7	Hoy permanecer en esta institución educativa, es cuestión tanto de necesidad como de deseo.
8	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.
9	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.

Nota: Ítems de compromiso de continuidad de “Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao” por C. Villafranca, 2010.

Finalmente en la tabla 9, se presenta el conjunto de reactivos que conforman la dimensión compromiso normativo.

Tabla 9

Distribución por ítems de la dimensión compromiso normativo

Ítems	Enunciados
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.
17	No abandonaría mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.
18	Estoy en deuda con mi institución educativa.

Nota: Ítems de compromiso normativo de “Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao” por C. Villafranca, 2010.

Evidencias de validez y confiabilidad en la muestra de estudio

Para la presente investigación se creyó conveniente explorar las propiedades psicométricas de la Escala de compromiso organizacional en la muestra de estudio, los resultados se muestran a continuación.

Evidencias de validez basada en el contenido

En el contexto local de la investigación (San Juan de Lurigancho), se determinó la validez de contenido; se llevó a cabo por seis expertos en el área de investigación para evaluar la validez del mismo. Se aplicó el coeficiente V de Aiken para la validación del instrumento con lo que se obtuvo una validez óptima de 1 en razón a $p < 0.05$. (Ver apéndice B). Esto permite concluir que los ítems de cada dimensión son congruentes teóricamente con las dimensiones del compromiso organizacional, según la opinión de los expertos.

Evidencias de validez basada en la estructura interna

Para evaluar este aspecto se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE), el análisis de los supuestos de adecuación muestral y esfericidad se determinaron por las pruebas del índice de adecuación muestral (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett respectivamente.

En cuanto al KMO este alcanza un valor igual a .670, valor aceptable (Hair, Tatham, Anderson y Black, 1998; Peet, Lackey y Sullivan, 2003; Montoya, 2007). Por su parte, la prueba de esfericidad de Bartlett, señala que la matriz de correlaciones no es una matriz identidad ($p < .01$). Por lo tanto, es pertinente el análisis factorial resultante (ver tabla 10).

Tabla 10

Prueba de bondad de ajuste de la Escala de compromiso organizacional

KMO		.670
Prueba de esfericidad de Bartlett	χ^2	845.206
	Gf	153
	Sig.	.000

Una vez realizado el contraste de los supuestos, se evaluó la presencia de casos atípicos y la relación de los reactivos, observándose coeficientes de correlación

por encima de .30. Es por ello, que se realizó el análisis factorial aplicando una rotación oblicua debido a que es un método de rotación más congruente con la naturaleza de las variables psicológicas (Pérez y Medrano, 2010). En suma, se presenta a continuación el análisis factorial exploratorio del instrumento obtenido mediante el método de Componentes Principales y rotación Promax.

La solución factorial corresponde a una estructura de tres factores. El porcentaje total de varianza explica el 48% del constructo, las saturaciones en los factores se encuentran por encima de .20 y alcanzan valores cercanos a .90.

El primer factor obtiene un autovalor igual a 1.65 que describe el 10%; el segundo factor obtiene un autovalor de 2.36, que representa el 15% y el tercer factor un autovalor de 3.72, que corresponde a un 23% de varianza total.

En la tabla 11, se presenta la estructura factorial de la Escala de compromiso organizacional. En cuanto al primer factor se observa que el ítem 8 presenta una carga factorial baja, sin embargo se mantiene en el análisis a razón de lo reportado por la evaluación de los expertos, quienes señalan que estos elementos corresponden a esta dimensión. Es así que prima el valor teórico de la propuesta bajo la cual fue construido el instrumento.

Tabla 11
Análisis factorial exploratorio de la Escala de compromiso organizacional

Ítems	Componentes		
	1	2	3
4	.465		
2	.428		
6	.350		
5	.343		
3	.253		
1	.245		
11		.867	
7		.690	
12		.468	
10		.434	
8		.200	
9		.139	
18			.896
17			.889
16			.824
14			.310
13			.256
15			.231
Autovalores	1.65	2.36	3.72
% Varianza Explicada	10%	15%	23%
% T. varianza Explicada		48%	

Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

Evidencias de confiabilidad basada en la consistencia interna

Para determinar las evidencias de confiabilidad de los ítems del instrumento se trabajó con los 103 docentes, evaluándose la consistencia interna del instrumento de forma global y para cada una de sus dimensiones.

En la tabla 12, se presentan los índices de consistencia interna calculados para la Escala de Compromiso Organizacional, inicialmente se había calculado el coeficiente Alfa pero al no obtener valores aceptables se vio conveniente añadir otros índices que pudieran aportar a las evidencias de fiabilidad del instrumento. Es así que se presentan los índices de McDonald, Cronbach, Gutmann y el Greatest lower bound, los cuales constituyen una evidencia de fiabilidad parcial. Observándose que en Greatest lower bound se mantienen los mayores valores.

Tabla 12

Índices de consistencia interna de la Escala de compromiso organizacional

Escala	Ω	α	λ_6	GLB
Compromiso organizacional	.85	.82	.90	.94
Compromiso afectivo	.53	.50	.50	.60
Compromiso de continuidad	.71	.59	.70	.79
Compromiso normativo	.77	.75	.79	.85

Nota: McDonald, ω ; Cronbach, α ; Gutmann, λ_6 y el Greatest lower bound GLB

Un ejemplar de la Escala de compromiso organizacional se podrá apreciar en el apéndice C.

Escala de Motivación laboral

Originalmente McClelland (1989) diseñó una escala de motivación en Estados Unidos, para identificar las dimensiones de la necesidad de logro entendida como el deseo de toda persona a alcanzar, sus metas y objetivos; la necesidad de afiliación que es el deseo de relacionarse con otras personas, y la necesidad de poder referida a conseguir el liderazgo y que otros se comporten de determinada manera.

En el contexto peruano esta escala ha sido adaptada por Chang (2010), como una escala de motivación laboral, que se aplicó a médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza en Lima.

El instrumento plantea un total de 15 preguntas teniendo para las respuestas una escala de importancia de 1 a 5 en 3 parámetros, es decir que para responder se utiliza una escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 absolutamente en desacuerdo, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada. Los ítems que conforman cada necesidad están representadas del siguiente modo:

En la tabla 13, se presentan los ítems de la dimensión necesidad de logro de la motivación laboral.

Tabla 13

Distribución de la dimensión de la necesidad de logro, según ítems

Ítems	Enunciados
1	Intento mejorar mi desempeño laboral.
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.
7	Me gusta ser programado en tareas complejas.
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil

Nota: Ítems de necesidad de logro de “Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza” por Y. Chang, 2010.

En la tabla 14, se presentan los ítems de la dimensión necesidad de poder de la motivación laboral.

Tabla 14

Distribución de la dimensión de la necesidad de poder, según ítems.

Ítems	Enunciados
2	Me gustaría trabajar en competición y ganar.
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean

Nota: Ítems de necesidad de poder de “Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza” por Y. Chang,

Finalmente, en la tabla 15 se presentan los ítems de la dimensión necesidad de afiliación de la motivación laboral.

Tabla 15

Distribución de la dimensión de la necesidad de afiliación, según ítems.

Ítems	Enunciados
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas en la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)

Nota: Ítems de necesidad de afiliación de “Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza” por Y. Chang.

Los puntajes se determinaron de acuerdo a Chang (2010) sumando cada una de las 15 preguntas, lo cual permitió clasificar el grado de motivación en: alto (de 50 a 75), medio (de 49 a 25) y bajo (menor de 25).

Adaptación cultural del instrumento a la muestra

Dado que el instrumento seleccionado había sido aplicado por Chang (2010) a una muestra de médicos, fue necesario realizar la adaptación cultural a dos ítems, tal como se presenta en la tabla 16.

Tabla 16

Adaptación de la Escala de motivación laboral para docentes

Nº	Ítem original	Ítem adaptado
03	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo	A menudo me encuentro hablando con otras personas en la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.
06	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.

Dicha versión fue sometida a la consulta de juicio de expertos para hallar las evidencias de la validez de contenido como se reporta en el siguiente apartado.

Evidencias de validez y confiabilidad

Para la presente investigación fue necesario explorar las propiedades psicométricas de la Escala de Motivación laboral en la muestra de estudio, los resultados se muestran a continuación:

Evidencias de validez basada en el contenido

La validez de contenido se llevó a cabo por seis expertos en el área de investigación para evaluar la pertinencia teórica de las dimensiones propuestas en la escala original. Para ello, se aplicó el coeficiente V de Aiken que cuantifica la valoración realizada por los expertos. Con lo que se obtuvo una validez óptima de 1 en razón a $p < .05$. (Ver apéndice D).

Evidencias de validez basada en la estructura interna

Para determinarla se realizó un análisis factorial exploratorio (AFE). Se puede apreciar en la tabla 17 que el análisis de los supuestos demostró la pertinencia del AFE, con un KMO igual a .675, que es un valor aceptable (Hair et al., 1995; Peet et al., 2003; Montoya, 2007), además se observa que la matriz de correlaciones no es una matriz identidad ($p < .01$), por lo que resulta pertinente la solución factorial resultante.

Tabla 17

Pruebas de bondad de ajuste de motivación laboral

KMO		.675
	χ^2	1484.413
Prueba de esfericidad de Bartlett	<i>Gl</i>	105
	<i>P</i>	.000

En la tabla 18 se puede observar el análisis factorial indica que la estructura factorial identificada explica un 67% de la varianza total. Siendo que es tridimensional con cargas factoriales que oscilan entre .416 a .905 en todas las dimensiones. En el factor 1, se puede apreciar que tres de sus reactivos presentan saturaciones por debajo de .30; en el factor 2, ocurre una situación similar, y finalmente en el factor 3 las saturaciones presentan un mejor comportamiento. Sin embargo, dadas las evidencias de la validez de contenido y el respaldo de otras investigaciones se sostiene para la presente investigación la estructura de la escala de motivación laboral.

Finalmente, se puede concluir que la escala es confiable en su aplicación global, pero que sus dimensiones no presentan indicadores de fiabilidad consistentes. Lo mismo, se puede apreciar en el análisis factorial exploratorio en donde las cargas factoriales presentan una baja saturación según las dimensiones teóricas

asignadas. Por lo que es conveniente, utilizar el instrumento de forma global y omitir su interpretación por dimensiones.

Tabla 18
Análisis factorial exploratorio de la Escala de motivación laboral

Ítems	Componentes		
	1	2	3
4	.905		
1	.837		
10	.131		
7	.100		
13	.100		
8		.853	
14		.227	
11		.169	
5		.163	
2		.139	
12			.789
6			.507
9			.503
15			.416
3			.100
Autovalor	4.56	3.32	2.160
% varianza	30.41 %	22.41 %	14.45 %
Total de la varianza		67.01 %	

Nota: Método de extracción: análisis de componentes principales. Método de rotación: Promax con normalización Kaiser.

Evidencias de confiabilidad basada en la consistencia interna

Para determinar las evidencias de confiabilidad de los ítems del instrumento se trabajó con los 103 docentes, evaluándose la consistencia interna del instrumento de forma global y para cada una de sus dimensiones, los resultados se reportan a continuación. En la tabla 19, se presentan los índices de McDonald, Gutmann y el Greatest lower bound, los cuales acompañan al coeficiente Alfa de Cronbach y aportan con evidencias sobre la confiabilidad de la Escala de Motivación Laboral. Observándose que en Greatest lower bound se mantienen los mayores valores.

Tabla 19
Índices de consistencia interna de la Escala de motivación laboral.

Escala	Ω	α	λ_6	GLB
Motivación	.72	.66	.77	.85
Necesidad de logro	.74	.70	.70	.76
Necesidad de poder	.43	.41	.39	.57
Necesidad de afiliación	.53	.43	.50	.70

Nota: McDonald, ω ; Cronbach, α ; Gutmann, λ_6 y el Greatest lower bound GLB

Se podrá apreciar un ejemplar del instrumento en el apéndice E.

5.6 Procedimiento

Coordinaciones previas

Durante el trabajo de campo se procedió a coordinar con los directores de las tres instituciones por convenio del distrito de san Juan de Lurigancho, con el fin de brindar información detallada del estudio, aclarar los términos de su participación y solicitar su colaboración.

Presentación

La presentación se realizó de manera formal del siguiente modo: “Buenos días soy el Hno. Mariano Soria Piña, estudiante de Posgrado de la maestría de Gestión Educativa de la Universidad Marcelino Champagnat y estoy realizando una investigación con la finalidad de establecer la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes, por lo que solicito su colaboración”.

Aplicación del estudio piloto

Con la finalidad de medir la inteligibilidad de los ítems de los instrumentos; es decir, su claridad y precisión, así como determinar la duración promedio de la aplicación, se procedió a llevar a cabo el estudio piloto en una muestra conformada por 20 participantes que presentaban características similares a la

muestra de estudio.

Se aplicó en primer lugar el consentimiento informado específico para el estudio piloto (Ver apéndice F).

Entre los resultados se encontró que los reactivos de los instrumentos fueron claros y no presentaron ningún tipo de ambigüedad, es decir los ítems fueron comprendidos a cabalidad por los participantes.

Aplicación del Consentimiento Informado

Se aplicó el consentimiento informado a los participantes que conformaron la muestra final, en el cual se indicó el nombre del investigador responsable, detallando que el objetivo del estudio fue determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral; además se les indicó que la participación era anónima y los datos serían manejados de modo estrictamente confidencial; finalmente se les brindó un correo electrónico o teléfono a través del cual puedan hacerle consultas al investigador (Ver apéndice G).

Condiciones de aplicación

La aplicación se llevó a cabo en el mes de setiembre de 2016 en días diferentes, en cada una de las tres instituciones por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho y fue administrada por el propio investigador de modo colectivo. Primero se aplicó la ficha sociodemográfica (Ver apéndice H). Luego se aplicó en primer lugar la Escala de compromiso organizacional y en segundo la Escala de motivación laboral; en las primeras horas del trabajo según corresponda, teniendo una duración total de 30 minutos. El periodo de aplicación comprendió el lapso de una semana.

CAPÍTULO VI

Resultados

En este capítulo se presentan el análisis de los resultados, los mismos que fueron procesados, utilizando el software estadístico IBM-SPSS, versión 24. Estos se encuentran organizados en función a las hipótesis de la investigación

6.1 Resultados descriptivos de las variables de compromiso organizacional

6.1.1 Descripción del compromiso organizacional

En la tabla 20, se observa que el 57.3% de los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho obtiene un nivel alto, mientras que el 41.7%, alcanza un nivel medio, y solo un 1 % el nivel bajo.

Tabla 20

Distribución de los niveles del compromiso organizacional

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	1	1.0
Medio	43	41.7
Alto	59	57.3
Total	103	100.0

6.1.2 Descripción de la dimensión, compromiso afectivo

En la tabla 21 se observa que el 41.7%, de los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho presentan un nivel alto, mientras que el 55.3% un nivel medio, solo un 2.9 % un nivel bajo.

Tabla 21

Distribución de los niveles de la dimensión compromiso afectivo

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	3	2.9
Medio	57	55.3
Alto	43	41.7
Total	103	100.0

6.1.3 Descripción de la dimensión del compromiso de continuidad

En la tabla 22 se observa que el 56.3%, de los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho tienen un nivel alto, el 42.7% un nivel medio, solo 1% el nivel bajo.

Tabla 22

Distribución de los niveles de la dimensión compromiso de continuidad

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	1	1.0
Medio	44	42.7
Alto	58	56.3
Total	103	100.0

6.1.4 Descripción de la dimensión del compromiso normativo

En la tabla 23 se observa que el 59.2%, de los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho tienen un nivel alto, mientras que el 37.9% un nivel medio y solo 2.9% el nivel bajo, siendo la percepción del compromiso normativo alto.

Tabla 23

Distribución de los niveles de la dimensión compromiso normativo

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	3	2.9
Medio	39	37.9
Alto	61	59.2
Total	103	100.0

6.2 Descripción de Motivación laboral

En la tabla 24 se observa que el 62.1% de los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho tienen un nivel de motivación laboral medio, el 36.9% un nivel alto, mientras que solo 1% un nivel bajo.

Tabla 24

Distribución de los niveles de la variable motivación laboral

Niveles	<i>f</i>	%
Bajo	1	1.0
Medio	64	62.1
Alto	38	36.9
Total	103	100.0

6.2.1 Descripción de la dimensión de la necesidad de logro de la motivación laboral

En la tabla 25 se observa que el 66% de los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho tienen un nivel medio, el 17.5% es alto, y el 16.5% muestran un nivel bajo.

Tabla 25

Distribución de la dimensión de la necesidad de logro

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	17	16.5
Medio	68	66.0
Alto	18	17.5
Total	103	100.0

6.2.3 Descripción de la dimensión de la necesidad de poder de la motivación laboral

En la tabla 26 se observa que el 79.6% de los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho tienen un nivel alto, el 18.4% un nivel medio y solo 1.9% el nivel bajo.

Tabla 26

Distribución de la dimensión de la necesidad de poder

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	2	1.9
Medio	19	18.4
Alto	82	79.6
Total	103	100.0

6.2.4 Descripción de la dimensión de la necesidad de afiliación de la motivación laboral

En la tabla 27 se observa que el 75.7%, de los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho tienen un nivel alto de necesidad de afiliación, mientras que el 21.4% un nivel medio y solo 2.9% el nivel bajo.

Tabla 27

Distribución de la dimensión de la necesidad de afiliación

Nivel	<i>f</i>	%
Bajo	3	2.9
Medio	22	21.4
Alto	78	75.7
Total	103	100.0

6.2.5 Descripción general del puntaje total de las variables: compromiso organizacional y motivación

En la tabla 28 se observa que el puntaje máximo del compromiso organizacional de los docentes es de 86, y el puntaje mínimo es de 48; resaltando con un puntaje mayor el compromiso de continuidad. Asimismo se observa que en la variable de motivación laboral, el puntaje máximo alcanza 75, y el mínimo 31, cabe resaltar que las tres dimensiones muestran cantidades iguales en la puntuación máxima.

Tabla 28

Distribución general de las variables: compromiso organizacional y motivación laboral.

	Estadísticos descriptivos				
	N	x	s	Mín.	Máx.
Compromiso organizacional	103	66.39	8.724	48	86
Compromiso continuidad	103	27.65	4.541	20	35
Compromiso normativo	103	22.67	3.787	15	30
Compromiso afectivo	103	16.07	3.939	5	25
Motivación laboral	103	58.33	7.988	31	75
Necesidad de logro	103	21.84	3.372	11	25
Necesidad de poder	103	19.16	4.146	5	25
Necesidad de afiliación	103	17.33	4.324	6	25

6.3 Evaluación de la normalidad

6.3.1 De la variable compromiso organizacional

Se utilizó la prueba de normalidad para determinar el estadígrafo que corresponde para el análisis de los datos posteriores.

Se observa que en la tabla 29, los datos de la muestra de la variable compromiso organizacional, la significancia asintótica es menor a la significancia asintótica .05, en alguno de los casos, significa aceptar la hipótesis que los datos obtenidos de la muestra no se aproximan a una distribución normal. Esta conclusión lleva a tomar la decisión de que los estadígrafos a utilizar sean no paramétricos.

Tabla 29

Resultados de la prueba de normalidad. Compromiso organizacional

Variables	KS	gl	p.
Compromiso Organizacional	.069	103	.200
Afectivo	.075	103	.180
Continuidad	.098	103	.016
Normativa	.099	103	.015

6.3.2 De la variable motivación laboral

Se observa que en la tabla 30 los datos de la muestra de la variable motivación laboral, la significancia asintótica es menor a .05, en alguno de los casos, significa aceptar la hipótesis que los datos obtenidos de la muestra no se aproximan a una distribución normal. Esta conclusión lleva a tomar la decisión de que los estadígrafos a utilizar sean no paramétricos, en este caso Rho de Spearman.

Tabla 30

Resultados de la prueba de normalidad. Motivación laboral.

Variables	KS	gl	p
Motivación laboral	.087	103	.053

6.4 Contrastación de Hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

En la tabla 31, se observa que en la prueba de Rho de Spearman, la muestra ha obtenido una correlación de .279 con un valor de p calculado de .004, el cual es menor que el valor p tabulado de .05. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que el compromiso organizacional se relaciona directa y moderada con la motivación laboral en los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 31

Correlación de Spearman entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral.

<i>Compromiso</i>	<i>Motivación laboral (n=103)</i>		
	<i>Rho</i>	<i>r²</i>	<i>p</i>
<i>Organizacional</i>	.279**	.077	.004

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

En la tabla 32, se aprecia que en la prueba de Rho de Spearman, la muestra ha obtenido una correlación de .195 con un valor de p calculado menor a .05 en el caso de la relación entre compromiso afectivo y la necesidad de afiliación. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que el compromiso afectivo se relaciona de manera directa y débil, con la necesidad de afiliación en los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Cabe señalar que entre el compromiso organizacional y las dimensiones de la necesidad de logro y de poder, no existen relaciones significativas.

Tabla 32

Correlación de Spearman entre la dimensión de compromiso afectivo y las dimensiones de la motivación laboral.

<i>Comp. Afectivo</i>	<i>Nec. Logro</i>	<i>Nec. Poder</i>	<i>Nec. Afiliación</i>
	.07	.029	.195*

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

En la tabla 33 se observa que en la prueba de Rho de Spearman la muestra obtuvo una correlación de .201 con un valor de p calculado menor a .05 en el caso de la relación entre compromiso normativo y la necesidad de logro. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que el compromiso normativo se relaciona de manera directa y débil con la

necesidad de logro en los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Debe señalarse que no existe relación significativa entre el compromiso normativo y las dimensiones de la necesidad de poder y de afiliación.

Tabla 33

Correlación de Spearman entre la dimensión de compromiso normativo y las dimensiones de la motivación laboral

	Nec. Logro	Nec. Poder	Nec. Afiliación
Comp. Normativo	.201*	-0.05	.052

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

En la tabla 34 se puede visualizar que en la prueba de Rho de Spearman, la muestra obtuvo una correlación de .208 con un valor de p calculado menor a .05 en el caso de la relación entre compromiso de continuidad y la necesidad de logro. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación. Lo que significa que el compromiso de continuidad se relaciona de manera directa y débil con la necesidad de logro en los docentes de las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Tabla 34

Correlación de Spearman entre la dimensión de compromiso de continuidad y las dimensiones de la motivación laboral.

	Nec. Logro	Nec. Poder	Nec. Afiliación
Comp. De continuidad	.208*	-0.012	-0.044

CAPÍTULO VII

Discusión

El presente trabajo de investigación permitió demostrar que las variables de estudio compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de las tres instituciones por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho se relacionan entre sí de manera moderada y positiva.

Estos resultados que reflejan las tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho se pueden explicar debido a varios factores como las oportunidades y las fortalezas que sirven para potenciar un alto compromiso organizacional y una alta motivación laboral. Dentro de las fortalezas, es necesario valorar el papel que cumplen las familias con estas instituciones demostrando compromiso y responsabilidad en el proceso de aprendizaje de sus hijos; muestra de ello es la alta participación en las reuniones que programan los profesores para conocer el proceso del aprendizaje de sus hijos, escuela de padres, faenas, entre otros.

Por otro lado, tiene especial importancia el cuidado y mantenimiento de las instituciones educativas ya que el Ministerio de Educación no brinda el personal completo ni los recursos para realizar estos servicios.

Asimismo, tiene gran importancia el hecho de contar con profesores titulados en su totalidad según las especialidades y niveles; además, y segunda especialidad que han conseguido con esfuerzo propio, aprovechamiento del verano para capacitarse en cursos que programan entidades superiores.

En este marco, prueba del compromiso organizacional que tienen los docentes, son las horas extracurriculares que dedican a reuniones para evaluar el Plan de Mejora que ha sido planificado por trimestres al inicio del año en función al aprovechamiento significativo de los estudiantes y su crecimiento en valores; tal como evidencia del registro de asistencia y firma de los maestros que se reúnen por área en cada una de estas instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. Todo esto refuerza su compromiso, su vocación como maestros y los motiva a apostar por el desarrollo del país usando esta herramienta indispensable que es la educación.

A pesar de que las remuneraciones que da el Ministerio de Educación no están acordes al mercado laboral y no son las más atractivas (Díaz, 2014); aun así los docentes en su mayoría tienen que seguir preparándose para el ascenso de nivel y por consiguiente lograr el aumento de sus ingresos con el fin de cubrir sus necesidades; todo lo cual tiene un impacto en la calidad de su desempeño (Ministerio de Educación, 2013), así como en el compromiso que se tiene frente a la institución educativa y la motivación al ejercer su rol.

Es necesario reconocer la formación en valores éticos y cristianos que imparten estos docentes a sus estudiantes, como se pudo constatar de que corrigen a sus estudiantes de manera cercana y cordial cuando se equivocan o comenten algún error, rezan al inicio y al final de las clases todos los días. Esto influye para que en cada institución educativa por convenio haya una atmósfera de trato cordial, de cercanía, de respeto y de espíritu de familia entre todos sus miembros, según la particularidad que presenta cada obra educativa.

Otro elemento importante es la gestión (dirección) que tiene cada una de estas instituciones educativas. Se caracteriza por estar en manos de personas profesionales, competentes y cercanas a toda la comunidad educativa; promueven el trato horizontal con todos los colaboradores, las familias y los estudiantes; utilizan estrategias para llegar a los profesores; pueden evaluar los aciertos y retos en bien del aprendizaje de los educandos; trabajan el Proyecto educativo institucional a largo plazo con sus profesores. Este estilo de gestión se ve reflejado, finalmente, en los resultados.

Dentro de las oportunidades, es necesario mencionar el trabajo en redes de apoyo que realizan estas instituciones educativas. Tanto la plana jerárquica como los profesores comparten sus actividades de éxito y los sueños que tienen para el mañana en bien de la niñez y de los adolescentes, muestra de este trabajo es que si un profesor de cualquiera de estas instituciones pide licencia ya sea por salud o por otros asuntos, estos profesores están prestos para cubrir ese permiso según sus especialidades.

Otro elemento más que aprovechan estas instituciones educativas son las capacitaciones que realizan otras instituciones competentes como el Ministerio de Educación, el Consorcio de Centros Educativos Católicos del Perú, la Oficina Central de Fe y Alegría Perú, etc. sobre temas acordes al momento.

Asimismo, es necesario hacer mención del alto rendimiento y la casi nula deserción escolar que presentan estas instituciones. Muestra del buen rendimiento escolar son las evaluaciones de estudiantes que prepara el Ministerio de Educación, donde los resultados de los alumnos destacan en su entorno, gracias al alto compromiso que tienen los docentes con su institución educativa. Como parte

de este buen resultado, los maestros tienen un reconocimiento por el Ministerio de Educación y Universidades nacionales y privadas.

Sin embargo, en las instituciones educativas por convenio, a pesar de los logros que se vienen consiguiendo, todavía hay retos que se deben asumir, más en estos momentos en que los medios de comunicación proporcionan valores ambiguos al estudiante. Así mismo, los lugares donde se ubican estos colegios son zonas vulnerables, marcadas y condicionadas por el pandillaje, la contaminación ambiental y la pobreza. Por eso es necesario que el compromiso organizacional y la motivación se den la mano; que todos los miembros de estas obras educativas tengan una misma visión y un fuerte compromiso, de esta manera ayudarán al desarrollo y a la prosperidad del país a mediano o largo plazo.

Estos resultados se reflejan en las tres instituciones educativas, saber que estas ayudarían a tener en cuenta para que se den las condiciones más adecuadas que permiten un mayor compromiso y esta se vea reflejada en la motivación del docente, es decir si se incrementa el compromiso organizacional se incrementará la motivación laboral del docente.

A continuación se procederá a contrastar los resultados obtenidos con otras investigaciones similares.

Pacheco (2017) halló correlación moderada entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo de la universidad de Tumbes. Lo cual es muy similar a lo hallado en el presente estudio, es decir, tanto en personal docente como en personal administrativo se pueden hallar correlaciones moderadas entre ambas variables, lo cual demuestra la importancia que tienen en los ámbitos laborales.

Por su parte, Espinoza (2016), realizó un trabajo de investigación acerca la motivación y el compromiso organizacional en colaboradores de la división de proyectos de archivos de una empresa, encontrando una correlación significativa entre ambas variables. Los resultados de dicho estudio son similares a los que se han encontrado en esta investigación, lo cual puede explicarse porque en los ámbitos organizacionales existe una clara vinculación entre las variables de estudio, independientemente de las muestras en las cuales se trabaje.

Este estudio concuerda también con los datos de Pérez (2014), quien encontró relación entre la motivación y el compromiso organizacional en el personal administrativo de universidades limeñas. Los resultados mostraron un rango promedio en los trabajadores de la universidad pública, quienes presentaron niveles elevados de motivación y compromiso organizacional. Comparándolo con el presente estudio, se halló que la mayoría de los docentes presentaron nivel medio de motivación laboral y un nivel alto de compromiso organizacional, lo cual en parte se asemeja a lo hallado por Pérez respecto al compromiso organizacional; sin embargo, si existen diferencias en la motivación, lo cual puede deberse a las condiciones desventajosas que tienen los docentes en instituciones educativas que brindan educación básica regular, a diferencia de las universidades donde presumiblemente hay mayores oportunidades de desarrollo.

A su vez, Barraza y Acosta (2008) hallaron un fuerte compromiso organizacional en los docentes de una institución media superior de la ciudad de Durango en México, lo cual es similar a lo hallado en el presente estudio donde también se encontró que la mayoría de los docentes presentaba un nivel alto de compromiso organizacional, lo cual demuestra su fuerte involucramiento en las instituciones

educativas donde laboran, independientemente del país de procedencia.

En cuanto a las limitaciones encontradas en el desarrollo del presente estudio, desde el punto de vista social, de parte de las autoridades de las instituciones de educativas la receptividad no fue tan favorable, por lo general, se alega que las variables en estudio tienen que ver con información altamente sensible dado que se puede relacionar directamente con la calidad educativa.

Cabe mencionar que, a pesar de los resultados encontrados, existe una limitación en la generalización de los resultados, debido a que se utilizó un muestreo no probabilístico y además a que las políticas organizacionales en cada institución educativa generalmente son distintas.

CAPÍTULO VIII

Conclusiones

1. Existe relación positiva y moderada entre las variables compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.
2. Existe relación significativa, directa y débil entre el compromiso afectivo y la dimensión de la necesidad de afiliación de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.
3. Existe relación significativa, directa y débil entre el compromiso normativo y la dimensión de la necesidad de logro de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.
4. Existe relación significativa, directa y débil entre el compromiso de continuidad y la dimensión de la necesidad de logro de la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

CAPÍTULO IX

Recomendaciones

1. El compromiso organizacional está ligado con la motivación laboral, por lo cual es importante proseguir futuros estudios en este campo, de tal modo que se puedan verificar si se relacionan significativa o moderadamente en otras instituciones educativas, como institutos de educación superior y universidades.
2. Se sugiere investigar el compromiso organizacional y la motivación laboral en otras muestras como directivos y personal administrativo de otras instituciones educativas públicas y privadas para seguir explorando y confirmando las relaciones entre ambas variables, dada la alta relevancia que tienen a nivel laboral.
3. Se sugiere que en futuras investigaciones se tomen muestras mayores de profesores con las variables de motivación laboral y compromiso organizacional, para poder encontrar resultados con recargas factoriales altas, con el fin de seguir aportando resultados significativos en el campo de la ciencia y en nuevos estudios con estas variables.

4. Hoy que vivimos en un mundo globalizado y en la era de las comunicaciones, se recomienda que en futuros trabajos de investigación, estos estén más en contacto con otras universidades, nacionales e internacionales, con el fin de que se pueda intercambiar experiencias de investigaciones exitosas desde un trabajo de redes de apoyo para dinamizar en un tiempo más corto posibles estudios.

5. Sería recomendable que a futuro, se sigan realizando más estudios entre el compromiso organizacional y la motivación laboral que se encuentren vinculados a otras variables socio-laborales con el fin de poder analizar los resultados desde el contexto educativo y corporativo a nivel nacional.

REFERENCIAS

- Alvares, G. (2008). Determinantes del compromiso organizacional. ¿Están los trabajadores a tiempo parciales menos comprometidos que los trabajadores a tiempo completo? *Cuadernos de Estudios Empresariales*, 18, 73–88. Recuperado de <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/article/viewFile/CESE0808110073A/9307>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional. En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Lambayeque, Perú. Recuperado de <http://gerontologia.foro-ratis.net/t95-amorose-2007comportamiento-organizacional-en-busca-del-desarrollo-de-ventajas-competitivas-editorial-universidad-catolica-santo-toribio-mogrovejo-peru-escuela-de-economía>
- Angulo, R. (2008). *Relación de la motivación y satisfacción con la profesión elegida con el rendimiento de los estudiantes de la Facultad de Educación* (Tesis de maestría). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2383/1/Angulo_rj.pdf
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. Universidad Rafael Beloso Chacín, Venezuela. *Revista, Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales* 4 (1), 102-122. Recuperado de

<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/517/13>

51

Ardouin, J., Bustos, C., Gayó, R. y Jarpa, M. (2000). *Motivación y satisfacción laboral*. Universidad de Concepción. Recuperado de

<http://www.apsique.com/wiki/LaboMotysatis>

Arias, G., Valera, L., Loli, P. y Quintana, O. (2002). El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo. Evidencias provenientes del Perú. *Revista de investigación en Psicología*, 6 (8), 11-24. Recuperado de

[http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-](http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-intención-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-peru.pdf)

[organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-](http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-intención-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-peru.pdf)

[intención-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-](http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-intención-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-peru.pdf)

[peru.pdf](http://revistaliberabit.com/es/revistas/RLE_08_1_el-clima-organizacional-y-el-compromiso-personal-hacia-la-organizacion-la-intención-de-permanencia-y-el-esfuerzo-evidencias-provenientes-de-peru.pdf)

Barraza, M. y Acosta, CH. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*. (8),

20-35. Recuperado de

<http://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>

Bayona, C., Goñi, S. y Madorrán, C. (2000). Compromiso organizacional: implicación para la gestión de recursos humanos. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 9 (1), 139-149. Recuperado de

[https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/26645](https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestin_estratgica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00.pdf)

[4597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestin_estrat](https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestin_estratgica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00.pdf)

[gica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Cristina_Bayona/publication/266454597_Compromiso_Organizacional_Implicaciones_para_la_gestin_estratgica_de_los_Recursos_Humanos/links/54b650b30cf2bd04be31fb00.pdf)

- Betanzos, D. y Paz, R. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23 (2), 207-215. Recuperado de http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/05-23_2.pdf
- Bisetti, T. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Böhrt, R., Romero, C. y Díaz, F. (2014). *Un compromiso organizacional entre obreros: un estudio a cuatro organizaciones bolivianas*. Universidad Católica Boliviana, San Pablo, La Paz, Bolivia. Recuperado de <http://www.scielo.org.bo/pdf/rap/v12n2/v12n2a4.pdf>
- Castañeda R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño*. Orígenes, concepto, elementos y características (Tesis doctoral). Universidad Juárez del Estado de Durango, México.
- Chang, Y. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú. Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2513/1/Chang_ya.pdf

- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16 (28), 7-32.
- Chiang, V., Núñez, P., Martín, M. y Salazar, B. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: Un análisis de Género y Edad. *Panorama Socioeconómico*, 28 (40), 92-103. Recuperado de <http://www.panorama.utralca.cl/dentro/2010-jul/articulo7.pdf>
- Chirinos, V. y Vela, S. (2017). *Compromiso Organizacional en colaboradores de empresas nacionales y transnacionales de Lima Metropolitana* (Tesis de licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2856/1/2017_Chirinos_Compromiso-organizacional-en-colaboradores.pdf
- Colquitt, J. y Rodell, J. (2007). Justice, trust, and trustworthiness: a longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal*, 54 (6), 1183–1206. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.705.8315&rep=rep1&type=pdf>
- Córdova, C. (2002). *Compromiso organizacional en empleados contratados por empresas de trabajo temporal* (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ4704.PDF>

- Crespo, B. (2016). *Clima y compromiso organizacional en una mediana empresa manufacturera de San Luis de Potosí* (Tesis de maestría). Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Bolivia. Recuperado de <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3742/1/MAD1CYC01601.pdf>
- Díaz, J. (2014). *Los problemas que existen en el sector de educación en el Perú hoy*. Artículo del Diario el Comercio, 07 de marzo de 2014. Lima, Perú. Recuperado de <http://blog.pucp.edu.pe/blog/novedadesacademicas/2014/03/19/per-los-tres-problemas-que-existen-en-el-sector-educación-del-per/>
- Espinoza, P. (2016). *Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8828/Espinoza_ODA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Esteban, F. (2001). El contrato moral del docente. Programa de educación en valores. Universidad de Barcelona. *Programa de Educación en valores*. p. 1-18.
- Flores, R. (2014). *Clima laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios* (Tesis de licenciatura). Universidad Centroccidental, Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela. Recuperado de <http://bibhumartes.ucla.edu.ve/DB/bcucla/edocs/repositorio/TEGHD5124F562014.pdf>.

- Fuentealba, J. (2010). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios Pedagógicos, (Valdivia)*, 40 (1), 1- 20. Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S07187052014000200015
- González, M. (1999). Qué significa ser un profesional competente. *Revista Latinoamericana de Educación*, 22 (1), 45-53. Recuperado de: http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/46791313/Que_significa_ser_un_profesional_competente.PDF?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1486071881&Signature=ki%2Fi1SL8r0RPfC4FZj8QfiGVcds%3D&response-contentinido.pdf.
- Hair, J., Tatham R., Anderson, R. y Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis*. (5ta.ed). New Jersey: Prentice Hall. Recuperado de <https://www.pearson.com/us/higher-education/product/Hair-Multivariate-Data-Analysis-5th-Edition/9780138948580.html>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta.ed.). México D.F.: McGraw Hill.
- Hurtado, M. (2017). *Bases conceptuales del compromiso organizacional. Una visión de implicación, según Meyer y Allen, y su medición en dos empresas del sector retail de Piura* (Tesis de licenciatura). Universidad de Piura, Perú. Recuperado de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2883/AE_291.pdf?sequence=1

Ley General de Educación N° 28044 (2003). *Diario oficial El Peruano*, Lima, Perú, 29 de julio del 2003.

Lipovetsky, G. (2000). *El crepúsculo del deber*. (5ta.ed.). Barcelona: Anagrama.

Maslow, A. (1954). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*.

50, 370-396. Recuperado de

<http://www.julioboltvinik.org/documento/Tesis%20Ampliar%20la%20mirada%20PDF/Vol%20I/Cap%C3%ADtulo%203.%20Maslow.pdf>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid: Narcea.

Recuperado de

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA13&dq=mcclelland+d.c.+\(1989\)+estudio+de+la+motivaci%C3%B3n+humana.+madrid+narcea&ots=b_Vdnp29z9&sig=_FzNel5Tg7KnKhtwnQnZDdM27po#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=3fKGr602DTcC&oi=fnd&pg=PA13&dq=mcclelland+d.c.+(1989)+estudio+de+la+motivaci%C3%B3n+humana.+madrid+narcea&ots=b_Vdnp29z9&sig=_FzNel5Tg7KnKhtwnQnZDdM27po#v=onepage&q&f=false)

Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three component conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Meyer, J. y Allen, N. (1997). Commitment in the workplace: *Theory, research and application*. London: Sage publications. 1, (1), 41-60. Recuperado de

https://www.amazon.de/Commitment-Workplace-Application-Organizational-Behaviour/dp/0761901051#reader_0761901051

Meyer, J., Stanley, D. Herscovitch, L. y Topoinytsky, L. (2002). Affective, continuance and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates and consequences. *Journal of*

Vocational Behavior, 61 (1), 20-52. Recuperado de

<https://eric.ed.gov/?id=EJ650028>

Meyer, J. y Allen, N. (2004). *TCM Employee commitment survey: Academic users guide*. Department of Psychology. University of Western Ontario.

Recuperado de

<http://employeecommitment.com/TCM-Employee-Commitment-Survey-Academic-Package-2004.pdf>

Minaya, M. (2014). *El liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de los docentes hacia el compromiso organizacional en la institución educativa N° 5084 "Carlos Philips Previ" Callao 2010 – 2011* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.

Recuperado de

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/cybertesis/3989/Minaya_cm.pdf?sequence=1

Ministerio de Educación (2006). *Proyecto Educativo Nacional. Revalorización de la profesión docente*. Recuperado de <http://www.cne.gob.pe/docs/cne-pen/PEN-Oficial.pdf>

Ministerio de Educación (2009). *Diseño Curricular Nacional de la Educación Básica Regular y sus fundamentos*. Recuperado de

<http://es.slideshare.net/tellinos/diseo-curricular-nacional-2009-presentation>

Ministerio de Educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. La docencia y los aprendizajes fundamentales. Recuperado de

http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf

- Ministerio de Educación (2013). *Rutas de aprendizaje VI Ciclo Primer y Segundo grado de Educación Secundaria*. Recuperado de <http://www2.minedu.gob.pe/minedu/03-bibliografia-para-ebr/40fasciculo-secundaria-comunicacion-vi.pdf>
- Ministerio de Educación (2016). *Manual del buen desempeño docente, 18-19*. Recuperado de http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf
- Ministerio de Educación (2017). Una mirada a la profesión docente en el Perú: futuros docentes en servicio y formadores de docentes. Recuperado de <http://unesdoc.unesco.org/images/0026/002609/260917s.pdf>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva. Universidad Surcolombiana. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montoya, S. (2007). Aplicación del análisis factorial a la investigación de mercados. Caso de estudio. *Revista de la Universidad Tecnológica de Pereira, 1* (35), 281-286. Recuperado de <http://revistas.utp.edu.co/index.php/revistaciencia/article/view/5443/2855>
- Mowday, R., Steers, R. y Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior, 14*, 224-247.
- Pacheco, I. (2017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo de la Universidad Nacional de Tumbes* (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3341/Pacheco_ILY.p

df?sequence=1&isAllowed=y

- Palma, C. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de investigación en Psicología*. 3 (1), 12-17. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v03_n1/pdf/a01v3n1.pdf
- Peet, A., Lackey, R. y Sullivan J. (2003). *Making Sense of Factor Analysis: The Use of Factor Analysis for Instrument Development in Health Care Research*. (1ra.ed.). Recuperado de [https://www.amazon.com/Making-Sense-Factor-Analysis- Development/dp/0761919503](https://www.amazon.com/Making-Sense-Factor-Analysis-Development/dp/0761919503)
- Pérez, E. y Medrano, L. (2010). Análisis Factorial Exploratorio: bases conceptuales y metodológicas. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 2 (1), 58-66. Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/3334/333427068006/>
- Pérez, T. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5747/PE_REZ_TAPIA_RAQUEL_MOTIVACION_PERSONAL.pdf?sequence=1 PUCP.
- Portilla, B. (2017). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de un Hospital Mental* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Recuperado de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/621718/>

portilla_br.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Quintanar, T. (2005). *Factores motivacionales en los trabajadores a nivel de piso en un centro comercial ubicado en Pachuca* (Tesis de licenciatura).

Universidad Autónoma del estado de Hidalgo, México. Recuperado de <http://dgsa.uaeh.edu.mx:8080/bibliotecadigital/bitstream/handle/231104/373/Factores%20motivacionales.pdf?sequence=1>

Ramos, M. (2005). *El compromiso organizacional y su relación con el desempeño docente de los profesores universitarios de inglés de la Universidad de Colima* (Tesis de maestría). Universidad de Colima, Colombia.

Recuperado de http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Abel_Ramos_Madrigal.PDF

Rivera, C. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima metropolitana y su correlación con variables demográficas* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Recuperado de

http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4807/RI_VERA_CARRASCALOSCAR_COMPROMISO_DEMOGRAFICAS.pdf?sequence=1

Robbins, S. (1998). *Fundamentos de Comportamiento Organizacional*. (5ta.ed.).

Ciudad de México: Prentice-Hall Hispanoamericana. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=Q8p51ceQyXoC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10a.ed.). Ciudad de México: Prentice-Hall Hispanoamericana. Recuperado de

https://books.google.com.pe/books?id=OWBokj2RqBYC&printsec=frotc over&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Romero, L. (2002). ¿Hasta dónde debe llegar el compromiso como docente? *Revista de la Facultad de filosofía y letras, 1*, 39-45. Recuperado de <http://www.filosofia.buap.mx/Graffylia/6/39.pdf>

Salgado-Lévano, C. (2018). *Manual de Investigación. Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. Lima: Universidad Marcelino Champagnat.

Salguero, L. (2006). Perfil motivacional para el trabajo de docentes de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. *Revista Docencia Universitaria. 7* (1), 1-43. Recuperado <https://docplayer.es/12095051-Perfil-motivacional-para-el-trabajo-de-docentes-de-la-universidad-pedagogica-experimental-libertador-upel.html>

Sánchez, C. y Reyes, M. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. (5ta.ed.). Lima: Business Support AnethSRL. Recuperado de https://www.amazon.es/METODOLOG% C3% 8DA-Y-ISE% C3% 91O-INVESTIGACI% C3% 93N-CIENT% C3% 8DFICA-ebook/dp/B013PU1Z0K#reader_B013PU1Z0K

Sauco, F. (2014). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en los docentes de las instituciones educativas adventistas de la misión ecuatoriana del sur* (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Lima, Perú. Recuperado de <http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/UPEU/256/1/Tesis% 20Flor% 20de% 20Mar% C3% ADA% 20Sauco% 20Hern% C3% A1ndez.pdf>

- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Tamashiro, M (2004). Reseña de "Comportamiento organizacional" de Hellriegel, D., Slocum, J. y Woodman, R. *Persona 7*, 171-173. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147117764009.pdf>
- Tena, J. y Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de docentes de posgrado. *Revista Electrónica de Diálogos Educativa*, 19 (1), 1-12. Recuperado de https://www.google.com/search?source=hp&ei=a0bTW7jhJ8KHwgTzlZ6gCA&q=Tena%2C+J.+y+Villanueva%2C+R.+%282010%29.+Satisfacci%C3%B3n+laboral+y+compromiso+institucional+de+docentes+de+posgrado.+&oq=Tena%2C+J.+y+Villanueva%2C+R.+%282010%29.+Satisfacci%C3%B3n+laboral+y+compromiso+institucional+de+docentes+de+posgrado.+&gs_l=psyab.3...3773.3773.0.4846.2.1.0.0.0.0.0.0.0.0.0...0...1c.1.64.psy-ab..2.0.0.0...0.ikS3XPM2Br8
- Velasco, L., Bautista, S., Sánchez, G. y Cruz, R. (2006). *La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del instituto tecnológico superior de Tantoyuca* (Tesis de licenciatura). Universidad Veracruzana, Veracruz, México. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2011c/992/indice.htm>
- Villafranca, C. (2010). *Relación entre clima y compromiso institucional en docentes de las instituciones de educación inicial de la Red N° 08 de la región Callao* (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola,

Lima, Perú. Recuperado de

http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1336/1/2010_Villafranca_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20y%20compromiso%20institucional%20en%20docentes%20de%20las%20instituciones%20de%20educaci%C3%B3n%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%2008%20de%20la%20Re.pdf

Zamora, P. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41 (3), 445-460. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v41n3/v41n3a05.pdf>

Apéndices

Apéndice A

Análisis de fiabilidad de la Escala de compromiso organizacional (Villafranca, 2010).

Estadísticos total-elemento				
	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregido	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1 Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.	55.76	83.357	.738	.792
2 Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.	55.04	95.290	.467	.812
3 No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.	55.08	91.327	.568	.805
4 No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.	55.04	93.957	.552	.808
5 No me siento integrado plenamente a mi institución educativa.	55.16	97.140	.286	.819
6 Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.	54.68	93.060	.696	.804
7 Hoy permanecer en esta institución educativa, es cuestión tanto de necesidad como de deseo.	55.72	91.460	.420	.813
8 Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.	55.36	81.323	.843	.783
9 Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.	55.16	87.973	.697	.797
10 Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.	56.80	96.250	.268	.821
11 Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.	56.52	90.010	.521	.807
12 Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.	56.60	102.250	.011	.834
13 No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.	55.32	98.143	.207	.824
14 Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.	55.80	82.667	.778	.788
15 Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.	56.24	87.190	.628	.799
16 Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.	55.00	90.667	.575	.804
17 No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.	56.28	116.210	-.526	.865
18 Estoy en deuda con mi institución educativa.	56.44	102.590	-.014	.837

Apéndice B

Evidencias de la validez de contenido de la Escala de compromiso organizacional

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Total (S) Sumatoria de acuerdos	V de Aiken: s/ (n (c-1))	Resultado
1	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
2	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
3	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
4	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
5	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
6	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
7	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
8	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
9	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
10	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
11	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
12	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
13	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
14	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
15	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
16	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
17	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
18	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte

Apéndice C

Escala de Compromiso Organizacional

Instrucciones.

A continuación, va a encontrar una serie de proposiciones relacionadas con el compromiso organizacional, por las que usted está comprometido con su institución donde desempeña su trabajo. Para cada uno de los 18 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

(1): En total desacuerdo; (2): En desacuerdo; (3): Ni en desacuerdo, ni en acuerdo; (4): De acuerdo; (5): En total de acuerdo.

N°	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
01	Sería feliz si trabajara el resto de mi vida en esta institución educativa.					
02	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
03	No experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia mi institución educativa.					
04	No me siento ligado emocionalmente a mi institución educativa.					
05	No me siento integrado plenamente a mi institución educativa.					
06	Esta institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
07	Hoy permanecer en esta institución educativa, es cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
08	Sería muy duro para mí dejar esta institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
09	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de mi institución educativa en estos momentos.					
10	Siento como si tuviera muy pocas opciones de trabajo, como para pensar en salir de esta institución educativa.					
11	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en esta institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					
12	Una de las pocas consecuencias negativas de dejar esta institución educativa, es la inseguridad que representan las alternativas disponibles.					
13	No siento obligación alguna de permanecer en esta institución educativa.					
14	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar mi institución educativa ahora.					
15	Me sentiría culpable si dejara mi institución educativa ahora.					
16	Esta institución educativa se merece toda mi lealtad.					
17	No abandonaré mi institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					
18	Estoy en deuda con mi institución educativa.					

Apéndice D

Evidencia de la validez de contenido de la Escala de motivación laboral

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Experto 5	Experto 6	Total (S) sumatoria de acuerdos	V de Aiken: s/ (n (c-1))	Resultado
1	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
2	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
3	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
4	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
5	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
6	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
7	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
8	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
9	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
10	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
11	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
12	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
13	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
14	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte
15	1	1	1	1	1	1	6	$6/6(2-1) = 1$	Validez fuerte

Apéndice E

Escala de Motivación laboral

Instrucciones.

A continuación, va a encontrar una serie de proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo. Para cada uno de los 15 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo.

Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes: *plantea un total de 15 preguntas teniendo para las respuestas una escala de importancia de 1 a 5 en 3 parámetros, es decir que para responder se utiliza una escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo, dándole mayor puntuación cuanto más de acuerdo esté con la afirmación planteada.*

Sea totalmente objetivo y sincero en sus respuestas

Nº	ENUNCIADOS	1	2	3	4	5
01	Intento mejorar mi desempeño laboral.					
02	Me gustaría trabajar en competición y ganar.					
03	A menudo me encuentro hablando con otras personas en la institución sobre temas que no forman parte del trabajo.					
04	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.					
05	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.					
06	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución.					
07	Me gusta ser programado en tareas complejas.					
08	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.					
09	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo (a)					

Apéndice F

Consentimiento informado del Estudio piloto

El presente documento pone a su disposición la información necesaria sobre los objetivos, alcances y actividades involucradas en la investigación “Compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho”, con el objetivo de que decida libremente si desea o no participar en ella en calidad de participante en este estudio.

La investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral que tienen los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

La investigación no implica peligro para la integridad o seguridad física, psicológica o social/laboral de los participantes. La información que usted aporta va a ser confidencial, no va a ser duplicada en la investigación porque su finalidad es aportar en el campo científico con la variable motivación que está en estudio. Es así, que se busca que a través de su crítica y opinión se mejoren y modifiquen las preguntas, en caso de que fuera necesario, para lograr la mayor comprensión por parte de los participantes y obtener retroalimentaciones respecto del propio investigador.

No se contempla pagos o la entrega de algún otro beneficio directo a los participantes, siendo un beneficio indirecto de la investigación la producción de conocimiento sobre la motivación en docentes.

Los criterios de elegibilidad de los participantes para el estudio piloto son de tipo intencional.

Lo que se espera como participante es que pueda aportar en la resolución de un cuestionario, con un investigador en una sesión determinada de 20 minutos. Se le pedirá que de opiniones sobre las preguntas del cuestionario, ya sea respecto de la calidad, la redacción y la forma que se abordan los temas planteados y sobre todo aquello que le parezca relevante señalar.

Para cualquier pregunta o contacto, y en cualquier momento, el participante se puede poner en contacto con:

Hno.

Mariano

Soria Piña

Teléfono:

954846711

email: marianocorazonista@gmail.com

Acepto los términos de la participación que me han explicado y declaro que mi participación es voluntaria

Firma del participante

Apéndice G

Consentimiento informado

El propósito de esta ficha de consentimiento es dar a los participantes de esta investigación una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participante.

La presente investigación es conducida por el Hno. Mariano Soria Piña de la Universidad Marcelino Champaghat. La meta de este estudio es determinar si existe una relación significativa entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en los docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder dos cuestionarios.

Esto tomará aproximadamente **30 minutos de su tiempo.**

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a los cuestionarios serán codificadas usando números de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las respuestas, los cuestionarios se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en ella. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento sin que eso los perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas de los cuestionarios le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderla.

De tener preguntas sobre su participación en este estudio, puede contactar al Hno. Mariano Soria Piña al correo: marianocorazonista@gmail.com

Desde ya le agradezco su participación.

Acepto, participar voluntariamente en esta investigación, conducida por el Hno. Mariano Soria Piña. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es determinar la relación que existe entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en docentes de tres instituciones educativas por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho.

Se me ha indicado también que tendré que responder dos cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 30 minutos.

Reconozco que la información que yo brinde en esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al **Hno. Mariano Soria al teléfono 954846711, o al correo electrónico: marianocorazonista@gmail.com**

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Hno. Mariano Soria al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

Apéndice H

Ficha sociodemográfica de docentes

I. Datos Generales

Sexo: M F **Edad:**..... **Estado civil:**

Casado (...)

Conviviente (...)

Soltero (...)

II. Datos profesionales

Especialidad:.....

Condición laboral: Nombrado..... Contratado.....

Tiempo de servicio:..... años.

Grado de instrucción	Bachiller	(...)
	Licenciado	(...)
	Otras especialidades	(...)
	Magíster	(...)