



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación
básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:

Br. Zambrano Yagual, Laura Isabel (ORCID: 0000-0002-1213-2225)

Br. Miranda Zambrano, José Pedro (ORCID: 0000-0001-5381-2887)

ASESOR:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-6623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

Piura – Perú

2019

Dedicatoria

A Dios:

Por brindarme fortaleza y cumplir con esta gran trayectoria educativa.

A mis familiares:

Por su comprensión y apoyo para alcanzar esta nueva meta.

A Pedro Laínez Suarez y Joy Ochoa Y:

Os dedico este sencillo trabajo en el que impregno el tributo de eterna gratitud.

Laura Isabel

A Dios:

Por prestarme la vida y poder cumplir con mi propuesta dada.

A mi madre:

Por ser el pilar más importante en mi vida, brindarme su gran apoyo que se constituyó en valioso acicate en la conclusión de esta investigación.

José Pedro

Agradecimiento

Al director:

Lic. Dennys Panchana Yagual, por permitirme el desarrollo de la tesis en la institución que dirige.

A la Universidad:

Por darme la apertura de afianzar los conocimientos educativos.

A mi asesor:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick por su paciencia e interés en la ejecución de nuestro trabajo de investigación.

Laura Isabel Zambrano Yagual

Al director:

Lic. Dennys Panchana Yagual, por permitirme el desarrollo de la tesis en la institución que dirige.

A la Universidad:

Por darme la apertura de afianzar los conocimientos educativos.

A mi asesor:

Mg. Torres Mirez, Karl Friederick por su paciencia e interés en la ejecución de nuestro trabajo de investigación.

José Pedro Miranda Zambrano

Página del Jurado



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:00PM del día 16 de febrero de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MERCEDES MORENO IRIGOYEN", SALINAS, 2017, presentada/o por el /la bachiller ZAMBRANO YAGUAL, LAURA ISABEL MIRANDA ZAMBRANO, JOSE PEDRO

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: _____

Aprobar por mayoría

En consecuencia, el/la graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Spta para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 16 de febrero de 2019

MG. AGURTO MARCHAN WINNER
PRESIDENTE



MG. CASUSOL MORENO FERNANDO ELÍAS MANUEL
SECRETARIO

MG. TORRES MIREZ KARL FRIEDERICK
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Zambrano Yagual, Laura Isabel, estudiante del programa para obtener el grado de Maestra con mención en Administración de la Educación, de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo identificado con C.I 0904745825 con la tesis titulada "Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017".

Declaro bajo juramento que:

- La Tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigada.

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

Piura, febrero del 2018.


Lic. Laura Zambrano yagual
0904745825

Declaratoria de autenticidad

Yo, Miranda Zambrano, José Pedro, estudiante del programa para obtener el grado de Maestro con mención en Administración de la Educación, de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo identificado con C.I 0913713434 con la tesis titulada "Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017".

Declaro bajo juramento que:

- La Tesis es de mi autoría.
- He respetado las normas internacionales de citas y referencia para las fuentes consultadas. Por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- La tesis no ha sido autoplagiada, es decir no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo al título profesional.
- Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presentan en la tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigada.

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

Piura, febrero del 2018.


Lic. José Miranda Zambrano
0913713434

Índice

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vii
Índice de Tablas.....	viii
Resumen	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y Diseño de investigación.....	13
2.2 Operacionalización de las variables	15
2.3 Población y muestra	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Métodos de análisis de datos.....	19
2.6 Aspectos éticos	19
III RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN.....	26
V. CONCLUSIONES.....	29
VI. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	35

Índice de Tablas

Tabla 1 Operacionalización de las variables	15
Tabla 2 Población de trabajadores de la EEB “Mercedes Moreno Irigoyen”	16
Tabla 3 Valoración de las correlaciones.....	18
Tabla 4 Dimensiones de las variables.....	20
Tabla 5 Relación de la motivación labora y el compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.....	20
Tabla 6 Relación de la motivación laboral con la dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la EEB Mercedes Moreno Irigoyen.	21
Tabla 7 La relación entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la EEB Mercedes Moreno Irigoyen.	22
Tabla 8 La correlación que existe entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional.....	23
Tabla 9 La correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión identificación	24
Tabla 10 La correlación entre Motivación Laboral y la dimensión involucramiento	25

Índice de Anexos

Anexo N° 1 Instrumentos Variable 1	36
Anexo N° 2 Ficha técnica del cuestionario de Motivación Laboral.....	37
Anexo N° 3 Instrumentos Variable 2	38
Anexo N° 4 Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional	39
Anexo N° 5 Matriz de consistencia	40
Anexo N° 6 Matriz de validación Motivación Laboral	41
Anexo N° 7 Matriz de consistencia Compromiso organizacional.....	42
Anexo N° 8 Matriz de validación del instrumento Experto1	43
Anexo N° 9 Matriz de validación Experto 2	45
Anexo N° 10 Revisión de instrumentos de investigación	47
Anexo N° 11 Base de datos	49
Anexo N° 12 Documentos.....	51
Anexo N° 13 Acta de Aprobación de originalidad de la tesis	56
Anexo N° 14 Pantallazo del informe del Turnitin.....	57
Anexo N° 15 Autorización de publicación de tesis.....	58
Anexo N° 16 Autorización versión final	60

Resumen

La investigación denominada “Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017”. Se ha planteado como objetivo Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017”. El estudio está basado en la teoría cognitiva, la población de estudio concierne a 25 docentes en la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen”. La investigación presenta un enfoque cuantitativo con diseño no experimental y transversal, se utilizó la técnica de la encuesta con la finalidad de analizar los niveles de las habilidades sociales en la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, para el procesamiento de la información se utilizó la estadística descriptiva diagnosticando el software SPSS versión 23. Tablas de frecuencias y gráficos, para la constatación de hipótesis se utilizó la estadística correlación de Spearman. Para la recolección de dicha información se determinó dos cuestionarios de cada variable y se aplicó a 25 docentes en la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen, los mismos que fueron realizados por la matriz de validación respectiva. La investigación se procesó el método cuantitativo. Los resultados describen que la variable de motivación laboral alcanza una relación positiva, modera y significativa con el compromiso organizacional en la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, pero también describe la hipótesis general de 0,213 y su significancia es de 0,307 que nos indica que es mayor por lo tanto rechaza la hipótesis general y acepta la hipótesis nula.

Palabras claves: Motivación laboral, compromiso organización, identificación, involucramiento.

Abstract

The investigation labor denominated "Motivation and organizational commitment in workers of the school of basic education Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017." she has thought about as objective to determine the relationship between the labor motivation and the organizational commitment of the workers of the school of basic education "Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas 2017. The study is based on cognitive theory, the study population concerns 25 teachers in the basic education school "Mercedes Moreno Irigoyen". The research presents a quantitative approach with a non-experimental and transversal design, the survey technique was used to analyze the levels of social skills in the "Mercedes Moreno Irigoyen" basic education school, for the processing of information. He used the descriptive statistics diagnosing SPSS software version 23. Frequency tables and graphs, for the hiring of hypotheses we used the spearman correlation statistic. For the gathering of this information it was determined two questionnaires of each variable it applied at 25 educational in the school of basic education Mercedes Moreno Irigoyen, the same ones that were carried out by the womb of respective validation. The investigation was processed the quantitative method. The results describe that the variable of work motivation reaches a positive, moderate and significant relationship with the organizational commitment in the school of basic education "Mercedes Moreno Irigoyen", but also describes the general hypothesis of 0.213 and its significance is 0.307 that indicates which is greater therefore rejects the general hypothesis and accepts the null hypothesis.

Keywords: Motivation, labor, commitment, organization, identification, involvement.

I. INTRODUCCIÓN

En el siglo XXI la sociedad es muy exigente por lo tanto las organizaciones y los ejecutivos en la administración estudian diferentes maneras para tener motivados a sus colaboradores y empleados, identificando en algunos casos que se necesitan satisfacer una necesidad netamente comprometida con la organización manteniendo una ambiente agradable y motivador en el entorno laboral.

Autores como Montero (2012) determinan que uno de los factores importantes en la organización es la motivación laboral, la misma que se vuelve un complemento esencial en cada una de los sujetos y de no ser implementada se vería reflejada en carencias laborales. Otros autores como Vásquez (2013), quien hace referencia que la motivación, influye en el comportamiento organizacional, cabe mencionar que en sus estudios aborda que el ser motivado está lleno de acciones que complementan la oportunidad de demostrar habilidades.

Por otro punto de vista es que los centros educativos en Costa Rica país el cual exponen diversos problemas, reconocen que; por medio de la motivación el compromiso de los docentes es activo o pasivo y están comprometidos con los requerimientos institucionales en los que por medio de acciones educativas y pedagógicas cumplan y generen proactividad la cual esté relacionada con resultados positivos. En perspectiva se ha identificado la motivación de los docentes y la dinámica que implementa en las instituciones, para lograr que los trabajadores comprometidos y su altruismo entre los directores o autoridades buscan la eficiencia y eficacia en el interior de la organización, Amador (2011).

En el caso de Ramos (2011), sobre el compromiso organizacional y la dependencia con el desempeño docente en la Universidad de Colima, se bosquejó el objetivo de identificar la relación significativa que existe entre las tres dimensiones y compromiso organización, esta información se recolecto mediante un interrogatorio aplicado a 42 docentes quienes en ese instante trabajan en el Bachillerato y facultades en el campo Colima.

En otro estudio Loza (2014), considera al Liderazgo y compromiso organizacional en una institución particular Simón bolívar, se determinó el objetivo la relación entre el Liderazgo y la variable el compromiso organizacional,

Según el INEC, en Ecuador las cifras indican que el 9% padece del síndrome infelicidad laboral, además señala que de ocho de cada diez empleos los genera el sector empresarial

privado con un (80,8%) y dos de cada 10 el público (19,2%) en si la tasa de % no es elevada como en otros países latinoamericano y por ello es necesario que se reconozca la existencia de una predisposición que permita establecer las compensaciones de una manera integral, lo que influye en la motivación de los colaboradores y potencializar los desempeños laborales. La compensación influye en la motivación que se combina con estímulos de una forma extrínsecas como intrínsecas, es decir los componentes monetarios y los componentes intangibles que están relacionada a la actividad de la misma.

Según Alvarado (2016), manifiesta que el compromiso organizacional lo compone diferentes aspectos que están asociados al afecto cordial de la estructura organizacional con los costos que reciben los docentes, relacionados con aquellos que están por dejar y por lo que están obligados a persistir en la institución. Los aspectos dan origen a tres representaciones del compromiso organizacional entre ellos: actitudinal o afectivo, el normativo y la continuidad.

Entre las principales causas de desmotivación laboral se encuentran: la inseguridad laboral, la falla de dirección, de futuro laboral, mal ambiente laboral, falta de apoyo, de recompensa, y el aburrimiento; como también la carga de trabajo excesiva o de horas trabajadas; en forma positiva el aporte de Ramos (2011) en su estudio la motivación laboral y la relación con el clima laboral de los trabajadores del BEV Matriz Quito, la misma que determino la naturaleza del clima laboral de una incidencia negativa.

Unas de las principales consecuencias de la desmotivación son: en primer lugar, se encuentra la disminución del rendimiento, en segunda instancia la falta de implicación en el propio trabajo, en tercera instancia el incumplimiento de órdenes, en cuarta instancia la conflictividad laboral, en quinta instancia mal ambiente de trabajo, y por último el absentismo. Todos estos factores son los más complejos ya que son partes de cada jornada laboral en la que, un empleado desmotivado pierde un 50% de su creatividad y este porcentaje es elevado si se utiliza de manera positiva se aprovecha y se optimizara los recursos humanos.

Para Casa, N. (2014), el ausentismo genera en el colaborador una actitud negativa el mismo que es descompensado por el fracaso de los directivos y por los compañeros, iniciado por ausencias cortas, que luego van en aumento continua que se convierten en ausencias largas de todo el día, sin trabajo o por enfermedad no comprobada, estas son las razones de carácter personal y familiar, inclusive tardanzas involuntarias por motivo de fuerza mayor o calamidad,

problemas financieros y una baja motivación para laborar, además un insostenible clima organizacional, por una falta de adaptación del colaborador a la función de trabajo, poca supervisión de las autoridades, inadecuadas políticas de control de la institución que decae en un compromiso de ser eficientes.

Un hecho que destacar en el Ecuador desde el año 2007, se preocuparon por modificar los procesos en el sistema educativo con nuevos paradigmas y reformas enfocados en los estándares educativos, sin embargo, estos innovados cambios no han sido suficiente para los actores o trabajadores de la Escuela Básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, ubicada en el cantón Salinas, provincia de Santa Elena, Ecuador, se observa problemas de desmotivación extrínseca, intrínseca laboral como también compromisos organizacional de identificación e involucramiento en algunos trabajadores. Así mismo se desconoce el real nivel de una adecuada motivación laboral sonde poseen los trabajadores o empleados en el grado de relación que puede existir entre las variables lo que ha motivado a plantear el estudio presente.

Porque la principal causa de desmotivación del personal docente es por la presión de trabajo y el compromiso con la organización educativa, que en algunos casos produce exceso de carga laboral. En ello se reflejan en el cumplimiento de documentos, innecesarios y planes de clase diario, trabajo del plan anual, proyectos educativos, así mismo la descoordinación del claustro docente es decir demanda de tiempo extra curricular que ocasiona inconformidad y disminuye la motivación laboral. La falta de compromiso y motivación afectan al desempeño laboral de los colaboradores de las organizaciones y las instituciones educativa.

Como lo expresan Griffin & Moorhead (2010), se define compromiso organizacional como un estado psicológico que permite actuar de forma negativa o positiva frente al entorno laboral, sin embargo, es importante estudiar los vínculos o lazos del individuo con la institución. Entonces se hace necesario conceptualizar de una manera comprensiva el significado de compromiso organizacional.

Para Montero (2012), en la investigación sobre motivación laboral y compromiso organización en la empresa de telecomunicación del Estado Zulia. Trabajo con 141 individuos (51 gerentes y 90 empleados), a quienes aplicó un cuestionario de Likert, para administradores y empleados de las empresas. Cuyo Objetivo es determinar la correspondencia entre las variables identificadas llegando a las conclusiones siguientes: La generalidad de los

investigados declararon están complementados y que la motivación laboral debe estar en función al cargo que desempeña como lo son: el interés en el trabajo, compromiso, afirmación y realización. Asimismo, se obtuvo como resultado correspondencia positiva fuerte y significativa de 0.809 entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional. Su principal conclusión fue la representación de una relación significativa objetiva entre motivación laboral y compromiso organizacional.

Para Rivera (2010), en la investigación compromiso organizacional de los docentes de una organización educativa privada de Lima y la correlación con variables demográficas. Estudió a 43 docentes, empleando un cuestionario de 21 ítems, utilizando el cuestionario de Likert. Cuyo objetivo principal está en profundizar el compromiso laboral como el aspecto de éxito de la organización. Sus conclusiones fueron: la responsabilidad organizacional del establecimiento fue medio. También la investigación arrojó un grado de relación mediano. Su principal conclusión fue que coexiste una correspondencia significativa entre motivación laboral y el compromiso organizacional como la parte efectiva.

Otro autor Guarniz (2014), en la investigación sobre satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de la facultad de medicina de Universidad Antenor Orrego, con un muestreo de 103 docentes de Medicina. Utilizando una ficha de encuesta sometida a juicio de expertos y validaciones con la escala Likert. Planteándose el objetivo de determinar la existencia de la proporción entre la variable de satisfacción laboral y el nivel de compromiso institucional y el desempeño docente. Llegó a concluir que: el nivel de compromiso obtenido fue moderado. También se identificó que existe una correlación negativa y no significativa. Su principal conclusión fue que concurre una positiva relación indicadora entre la variable motivación laboral y la otra como es el compromiso organizacional.

De igual manera Vazquez (2013), en el estudio sobre los factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de Salud del Centro Quirúrgico de Chiclayo . Seleccionó una muestra de 42 trabajadores utilizando un cuestionario de Likert para recoger la información y su objetivo es instaurar la relación de los factores de la motivación que incide en el compromiso organizacional. Concluyendo la existencia de una relación moderada entre estos factores. Su principal conclusión en la existencia de una asociación correlacional entre la motivación laboral y la otra variable compromiso organizacional.

Para Ramos (2011) planteó un estudio sobre motivación laboral y su relación con el clima laboral en los empleados del Banco Ecuatoriano de la Vivienda perteneciente a la Universidad Central del Ecuador. Su objetivo fue establecer si la desmotivación influye en el clima laboral. Proponiendo un estudio correlacional no experimental. Estudió a 165 funcionarios, por medio de cuestionarios. Estos resultados evidenciaron que el grado de motivación es media alta cuando las condiciones de trabajos son las más adecuadas, además las políticas administrativas obedecen al cumplimiento de estrategias, metas y también el desarrollo personal son aspectos que posibilitan una mejora continua en ellos, inclusive la relación entre los directivos o ejecutivos deben promover un adecuado liderazgo administrativo ideal, para que el crecimiento personal y laboral. Por lo tanto, la conclusión determina que la hipótesis es nula, lo que indica que no influye el aspecto del clima laboral negativamente cuando existe satisfacción en el grado de motivación.

Por otro lado, Troya (2014), trazó una investigación sobre el análisis de la categoría de la inteligencia emocional en la motivación de los colaboradores de la Universidad Andina Simón Bolívar. Cuyo objetivo planteado fue establecer los factores emocionales que inciden en las variables observadas, aplicada a los 48 colaboradores de tres departamentos y el instrumento de Likert que se utilizó fue un Test. En la recopilación de datos y sus análisis se concluye que los empleados presentan un alto grado de desarrollo en el comportamiento de autorregulación, empatía, motivación y habilidades sociales, las mismas que inciden favorablemente en el desarrollo personal. Su principal conclusión fue la presencia de la relación positiva significativa entre la variable motivacional laboral y la otra variable compromiso organizacional.

Manzano (2017) planteó una investigación sobre las Estrategias de fortalecimiento del compromiso organizacional y el sentido de pertenencia de los docentes de la UE Santo Domingo de Guzmán, Quito en la Universidad Andina Simón Bolívar. Se propuso el objetivo de analizar la dinámica organizacional al interior de la institución. Investigó a 50 docentes. Los datos obtenidos revelan la existencia de diversos aspectos y tipos de compromiso organizacional. Observando el grado de compromiso que influye de una manera positiva. Su principal conclusión fue la identificación de la relación significativa que existe entre las variables motivación laboral y el compromiso organizacional, misma es utilizado por los instrumentos de cuestionarios de Likert.

Según Romero (2017), presentó su investigación el compromiso organizacional de los servidores públicos que están en contratos ocasional y con nombramientos del Ministerio de Relaciones Laborales en la Universidad Andina Simón Bolívar. Donde el objetivo principal fue determinar la incidencia del compromiso laboral de los servidores públicos. El análisis efectuado a las dimensiones identificadas sobre compromiso fue enmarcado en la teoría de Natalie Allen y John Meyer. Se estudió a 681 funcionarios, a quienes se les aplicó los instrumentos de cuestionarios de Likert. Como resultados se verificó que la dimensión compromiso normal no tiene presencia significativa en el conjunto de estudio. Su principal conclusión la identificación de que existe una correlación o asociación significativa positiva entre la variable motivación laboral y compromiso organizacional.

Según Vásquez (2013) define a la motivación laboral como la fuerza o energía que impulsa y mueve al individuo a efectuar una acción o actividad, donde tiene una determinada conducta en una situación concreta.

Para Murisha (2011), la motivación significa el impulso de poder controlar a otros, teniendo una predisposición o predilección en el impacto de influencia en otros sujetos, gustos o e interés, las personas tienen la necesidad de variar las situaciones donde se destaca los caracteres tales como-; influir, dominar, sancionar o controlar a otros mediante los objetivos propuestos. Por lo tanto, de determina de una manera provechosa si están orientados adecuados para lograr los objetivos de la institución.

Para Delgado (2011) efectuaron un estudio en Caracas-Venezuela, cuyo objetivo fue establecer la incidencia de los exteriores motivacionales en el desempeño docente, que afectan los trabajadores de la Empresa de Bienes Raíces Multi viviendas C.A. donde se obtuvieron los resultado que indicaron que el 78% posee un nivel bajo de desempeño, porque las actividades que realizan no están asociados con la funciones que se ejecutan, de la misma manera el 50% no está identificado con los objetivos planteados por la organización.

En los actuales momentos se ha observado una debilidad en la alineación estudiantil por los cambios de regularidad de enseñanza, sin embargo, este proceso debe ser notable, porque el estudiante recibe su formación profesional de una manera diferente y no estandarizada porque se trabaja en una planificación estudiantil, que debe regirse bajo un mismo nivel de enseñanza,

por lo tanto, se ve reflejada en la motivación laboral que efectúa el profesor en la organización educativa.

Para comprender la motivación en el trabajo, se debe considerar que la energía en que enfoca una persona en el sentido de esfuerzo, con una conducta y reacción en la organización, los aspectos y motivaciones fisiológica corresponden estar interrelacionadas. Las funciones de las tareas, la rotación y sobre la colaboración de los participantes para la ocupación de disposiciones, convirtiéndose en un instrumento eficaz para la lograr la motivación interior individual.

La parte de las dimensiones sobre la motivación laboral existen los factores intrínsecos que ha sido estudiada desde 2011. Se puede definir como el acto deseo de buscar nuevos retos y cosas nuevas de una manera interna. También se define como la forma motivacional natural siendo un componente principal desarrollando la parte física social y la parte cognitiva. Por lo tanto, la persona o individuo tiene la forma de adquirir conocimientos motivado de una manera intrínseca.

Los Factores intrínsecos, según Zavala (2014) manifiesta que son los aspectos que generan influencia en los individuos hacia tolerar de una forma privativa o para moverse en una explícita dirección. Surgiendo en el interior del sujeto, cumple con los motivos internos. Los factores intrínsecos para Guerra (2014) son los relacionados con la satisfacción laboral, para motivarlos en el lugar o puesto laboral, Herzberg (Manso, 2002) sugiere insistir los factores relacionados con el trabajo de los resultados directos, siendo una oportunidad de ascender, de crecer como individuo, de acuerdo a su responsabilidad y logros.

Así mismo Montero (2012) constituyen que son un conjunto de contextos intrínsecas, tales como: el contenido de trabajo, logro, responsabilidad, ascenso, reconocimiento, promoción, y la posibilidad del progreso y desarrollo personal. Otra definición es que la motivación intrínseca es el comportamiento que se manifiesta en un sujeto por las experiencias placenteras que se relaciona con el comportamiento mismo López (2013).

En resumen, la motivación intrínseca, corresponde cuando un individuo pone el interés por el estudio o trabajo que desempeña y la demostración de la superación y personalidad de conseguiré los propósitos metas, fines y aspiraciones. Sin embargo, va acompañado de efectuar

las actividades de trabajo como placer y complacencia que se siente mientras aprende y explora a conseguir y conocer lo nuevo. Por lo tanto, la motivación es la parte motora de actuar, como la fuerza que impulsa la conducta de la persona.

Los factores extrínsecos se refieren a la práctica de una función, tarea o diligencia para lograr un resultado deseado. Esta se genera por las influencias y los aspectos externos que rodea a la persona. Donde utiliza las habilidades para demostrar su capacidad intrínseca. Para Ruiz (2013) los factores extrínsecos: se da cuando se trata de despertar el interés motivacional de la persona mediante recompensas externa. Para Zavala (2014) considera a los factores extrínsecos relacionados con la insatisfacción. El autor Herzberg denomina a los elementos extrínsecos o de higiene a las condiciones laborales o de trabajo, al salario, a la calidad de la supervisión, a las políticas, el entorno físico del trabajo, los riesgos y la seguridad laboral.

Los individuos presentan necesidades donde experimentan la afiliación hacia un ser querido o agradar a otras personas, la manera de controlar las situaciones, las personas, que combina con conquistar las metas, esto nace por la autodeterminación que esta conceptualizada en la experiencia de integrarse en los comportamientos y los aspectos o razones que se ubican respaldadas en la propia autonomía.

Así mismo para Vásquez (2013), promueve que la motivación o la estimulación es de vital jerarquía en el desarrollo de las diferentes actividades que efectúa el individuo, y que también está relacionada además con estas tareas se realizan en el contexto laboral

En cambio, para Lopez (2015), la motivación es importante porque el énfasis o señalamiento que identifica un individuo hacia una determinada forma de saciar o satisfacer una necesidad, aumentando o creando con ellos la presión necesario para colocar una tarea en acción. La motivación también exige que exista la necesidad de poseer cualquier nivel de ser absoluta o relativamente de placer o lujo.

Existen dos aspectos en la organización el personal y el rendimiento, la dirección tienen a poner énfasis en la eficacia y la productividad del colaborador. Por tal razón centra el esfuerzo en las propias necesidades, esta motivación debe estar acorde a los intereses personales empresariales para lograr el éxito. Las empresas requieren de individuos que presenten un nivel de entusiasmo y de entrega personal, no solo de presencia física, sino de esa actitud individual

para apoyar al logro de los objetivos empresariales. Sin dejar de lado que el dinero también es un factor motivador, como estímulo para que las personas efectúan dedicación a su trabajo con disciplina y organización.

Es importante aclarar que el colaborador o trabajador trata de cumplir con la empresa la necesidad de toda clase, que incluye el pago por los servicios prestados, si este trabajador no pone interés en la función que realiza automáticamente la rechaza, al mismo tiempo actuara con desánimo y no va a poner la atención que requiere el trabajo. En este aspecto también se identifican aquellos trabajadores que prestan su contribución de una manera decidida, denodada con ilusión y energía, se debe conocer con profundidad la motivación laboral de acuerdo a sus necesidades humanas

Igualmente, Ticona (2016) indica que la motivación tiene varios tipos entre ellos mejorar las condiciones donde se labora, el empoderamiento de su función en el puesto, la adaptación, su participación, delegación, reconocimiento por su trabajo, la valoración del desempeño y el establecimiento de las metas y objetivos.

Según Díaz (1985), los componentes de la motivación de logro, es la característica de tener el deseo de lograr y no fallar, aquí se observa la superación de poder alcanzar los objetivos y metas propuestas. Este deseo de poder crecer, existen personas o individuos que buscan tareas fáciles, asumen con responsabilidad la toma de decisiones para solucionar los problemas, donde luchan constantemente por el logro personal que se han propuesto efectuar.

Entonces es necesario por múltiples autores en diversas investigaciones que se han realizado sobre el tema debido principalmente a su simplicidad y, sobre todo, a su alto grado de correlación, a pesar de tener también algunos detractores, siendo esta propuesta la que se consideró como base teórica para la variable motivación laboral en el presente estudio por las razones anteriormente mencionadas.

Según Flores (2013) manifiesta que la eficacia institucional tiene una dependencia de la consecución de los objetivos organizacionales. Por otro lado, Alvarado, Parodi, & Ruíz (2016) expresan que la diferencia con las anteriores definiciones es que, a los conceptos de involucramiento, correspondencia, identificación, etc., se agrega el concepto de permanencia o continuidad en la organización, que luego se ha ido fortaleciendo. Por lo tanto, las instituciones educativas que registran problemas académicos, resultan en los estudios un bajo nivel del

componente efectivo, sin embargo, los que tienen un alto nivel académico reflejan un mayor compromiso. Las actitudes dan sentido a nuestro entorno para, de esta manera, actuar eficientemente en él, también nos permiten definir y mantener nuestro sentido de auto identidad y autoestima, y nos ayudan a mantener una relación adecuada con otras personas. Las actitudes del trabajador son importantes para los escenarios organizacionales, aunque tan sólo si éstas resultan influyendo en el comportamiento real. La conducta laboral es afectada por muchos los factores, entre ellos están la asistencia, el desempeño, la impuntualidad, la rotación de personal, compromiso institucional y la satisfacción laboral.

Compromiso organizacional según Montero (2012) indica que es una forma de sentir identificación, lealtad e involucramiento al planteamiento de los objetivos y valores de la misma.

La etapa de la identificación, se debe establecer el área de evaluación del desempeño los criterios y estándares con los que se pretende evaluar desde el inicio del proceso de evaluación, debe estar planificado con anticipación. Lo que corresponde a la medición de los resultados que se obtienen de la aplicación de los instrumentos para ser comparados, con los objetivos alcanzados, los mismos que sirven para orientar a los colaboradores para asumir el compromiso de mejorar, fortalecer, potenciar y envolver en los planes de capacitación o actualizaciones en su formación profesional en beneficio de la institución.

En resumen, e los autores citados manifiesta que el compromiso organizacional se encuentra relacionado con la identificación e involucramiento de las personas de la institución, donde la motivación cumple el rol importante que los gerentes deben mantener con sus colaboradores una relación laboral adecuada, para que ejecuten su trabajo de acuerdo a los objetivos instituciones, satisfaciendo sus necesidades de mejorar la calidad de vida mientras mantengan una dependencia laboral.

Los colaboradores con el involucramiento en la institución, valoran lo aprendido por la experiencia aprendida, que pueden desempeñar las funciones, así también la institución invierte en seminarios de especialización y capacitaciones adicionales, para que los participantes decidan continuar en la institución por la decisión propia.

Según Flores (2013) la jerarquía de los recursos humanos en una estructura, se debe que las actitudes y conductas del trabajador impactan en la institución para conseguir las metas

aplicar los valores y se ve reflejado en la cultura organizacional, existiendo un menor ausentismo y una baja rotación del talento humano.

Por lo tanto, lo dicho con anterioridad sobre la jerarquía del compromiso organizacional, se debe involucrar al trabajador con los principios y valores institucionales, para que la institución se ve beneficiada por la contribución positiva que realiza el trabajador o colaborador., de esta manera se obtiene una ventaja frente a otras organizaciones, para que el individuo permanezca y no se retire a otra organización.

Las limitaciones del estudio que se presentaron durante el proceso de investigación sobresalen lo siguiente:

El Director de la Escuela se mostró un poco desconfiado al no dar las facilidades durante la encuesta, pero al mismo tiempo se aprovechó para involucrar a los trabajadores para que puedan responder con criterio propio las encuestas.

La falta de un asesor temático que oriente la revisión y corrección del manuscrito original en relación con la ortografía, gramática, sintaxis y los temas estadísticos.

Se estableció el problema siguiente: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017?

Describiendo los objetivos específicos siguiente:

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen?

El presente estudio justifica su elaboración por que la motivación laboral y el compromiso organizacional merecen primordial atención en el ámbito educativo por tal razón se buscara los pilares fundamentales en los avances e innovaciones del siglo XXI.

Con la relevancia social, ejecutaremos capacitación y estimulación a los docentes porque permite contribuir con un desarrollo intelectual hacia los mismos, beneficiando a la comunidad Educativa de la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas.

Tiene implicaciones practicas porque los resultados obtenidos darán las pautas para conocer el dato real sobre la motivación laboral como del compromiso organizacional que se vive en la escuela básica. Posee un valor teórico por el aporte que contiene para otras investigaciones a nivel nacional e internacional que tengan relación con las variables de estudio.

Tiene utilidad metodológica porque describe y se muestran evidencias en el manejo operativo y estadístico para determinar el tipo, métodos y procedimientos de investigación con la utilización de técnicas e instrumentos que aportan la confiabilidad y validez delos datos obtenidos, de tal manera que puedan ser utilizados para otros investigadores en relación al tema. Se identificaron las siguientes hipótesis:

- **H_i**: Existe relación significativa entre la motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.
- **H₀**: No existe relación significativa entre la motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.

Las respectivas hipótesis específicas:

H₁₁ =. Existe la relación significativa entre la motivación laboral con dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.

H₀₁ =. No existe la relación significativa entre la motivación laboral con dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.

H₁₂ = Existe la relación significativa entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores en la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.

H₀₂ = No existe la relación significativa entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores en la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.

Se planteó el objetivo general siguiente:

Determinar la relación entre motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017.

Los objetivos específicos de la investigación:

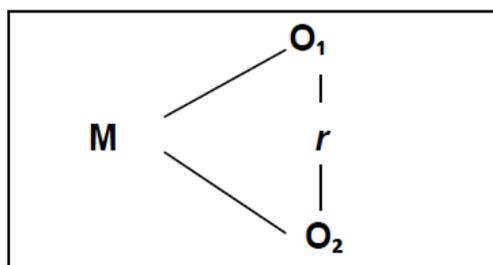
- Determinar la relación entre motivación laboral con la dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen.
- Determinar la relación entre motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de investigación

El presente estudio se desarrolló bajo el método cuantitativo, el cual Hernández, Fernández, & Baptista (2014) se utiliza la recolección de datos con la premisa en la medición numérica y análisis estadísticos, con el objetivo de determinar las pautas del comportamiento del fenómeno y las teorías que avalan la investigación. Este estudio es no experimental y correlacional, siendo no experimental, porque no se ha manipulado de ninguna manera las variables por sus efectos entre ellas.

Por el esquema que se utilizó es descriptivo-correlacional, el cual según Abanto (2015) indique que se debe determinar la relación entre dos variables, en la unidad de investigación o sujetos de estudios:



Dónde

M =: Muestra 25 docentes de la de la escuela básica “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas.

O₁ Variable 1= Motivación laboral.

O₂ Variable 2 = Compromiso organizacional.

r = Relación entre variables.

Las variables que se analizaron son motivación laboral y compromiso organizacional, la medición se efectuó a través de escalas ordinales, ambas son de naturaleza cualitativa porque no aceptan valoración numérica.

La definición conceptual de las variables:

Motivación laboral: Es aquella fuerza que impulsa el individuo a realizar una actividad o tener un determinado comportamiento en una situación concreta en cada una de las dimensiones ya sea intrínsecas como extrínsecas Vásquez (2013).

Compromiso Organizacional: es un sentido de identificación e involucramiento expresado por un empleado hacia la organización o hacia una unidad de ésta según Montero (2012).

Se presenta la definición operacional de las variables:

Motivación laboral: Es el conjunto de fuerzas que impulsan a los trabajadores a comportarse de cierta manera motivada por factores intrínsecos y extrínsecos.

Compromiso Organizacional: Estado de identificación, e involucramiento que asume un individuo con respecto a su organización

2.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Motivación laboral	"Es aquella fuerza que impulsa el individuo a realizar una actividad o tener un determinado comportamiento en una situación concreta en cada una de las dimensiones ya sea intrínsecas como extrínsecas" Vásquez (2013)	Es el conjunto de fuerzas que impulsan a los trabajadores a comportarse de cierta manera motivadas por factores intrínsecos y extrínsecos	Factores extrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones laborales. - Prestigio. - Salario. - Seguridad laboral. - Supervisión. 	Ordinal
			Factores intrínsecos	<ul style="list-style-type: none"> - Interés laboral. - Logros laborales. - Realización personal. - Reconocimiento. - Responsabilidad. 	
Variable 2 Compromiso organizacional	Es un sentido de identificación e involucramiento expresado por un empleado hacia la organización o hacia una unidad de ésta Montero (2012).	Estado de identificación, e involucramiento que asume un individuo con respecto a su organización.	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> - Misión organizacional. - Visión organizacional. - Valores organizacionales - Objetivos organizacionales 	Ordinal
			Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> - Labores extraordinarias. - Participación activa. - Conducta organizacional. - Deseo de permanencia en la organización. 	

Fuente: Datos de la investigación directa

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro

2.3 Población y muestra

Para Méndez (2006), es definida población como el universo de estudio sobre el cual se intenta sistematizar los resultados, está constituida por las características o extractos que le reconocer y distinguir los sujetos los unos de otros.

Para Tamayo (2011). la población se considera la totalidad de habitantes que experimentan la misma situación, teniendo las mismas condiciones habituales, la que se estudia y arroja los datos necesarios para interpretación.

La población está compuesta por 25 trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen de Salinas.

Tabla 2 Población de trabajadores de la EEB “Mercedes Moreno Irigoyen”

Trabajadores	SEXO		N° de Trabajadores
	M	F	
Jornada matutina	3	12	15
Jornada vespertina	0	10	10
TOTAL	3	22	25

Fuente: Datos de la investigación directa

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro.

Criterios de Inclusión:

- a) Trabajadores permanentes de ambos sexos que laboren en la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen de Salinas.
- b) Trabajadores contratados de ambos sexos que laboren en la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen de Salinas.
- c) Trabajadores de ambos sexos que respondan todos los ítems del cuestionario.

El estudio censal se aplicó al total de población de 25 trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen de Salinas. No es necesario trabajar con la aplicación de una fórmula para la obtención de la muestra, porque los instrumentos se aplicaron a toda la población.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014), las técnicas de investigación son las formas de hacer operativa las variables, donde favorece la vigilancia y la congregación permitiendo distinguir entre lo principal de los secundarios e implica no solo lo auditivo y visual, sino la también su percepción, reduciendo así la dispersión evidente entre el propio sujeto

Se recolecto los datos en ambas variables mediante la técnica de la Encuesta. Al respecto Abanto (2015), manifiesta que la técnica de la encuesta tiene como fin indagar la opinión que tiene el sector de la población a investigar sobre determinado problema o tema.

Según Méndez (2012), indica que el instrumento de cuestionarlo es indispensable porque ante ciertas dimensiones se permite cuantificar las variables, así mismo se permite observar los hechos mediante la valoración que hacen los docentes sobre la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen de Salinas

Se aplicó el Cuestionario de Likert como instrumento que recogió información dirigido a los trabajadores de la escuela básica “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) el cuestionario ed el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir.

Este cuestionario evalúa la variable Motivación Laboral contiene 21 ítems, considerando las dimensiones e indicadores, Factores extrínsecos: 10 ítems, Condiciones: 1-2, Prestigio: 3-4, Salario: 5-6, Seguridad laboral: 7-8, Supervisión: 9-10 Factores intrínsecos: 11 ítems, Interés laboral: 11-12, Logros laborales: 13-14, Realización personal: 15-16, Reconocimiento: 17-18 y Responsabilidad: 19-21. Medido a través de la escala: Nunca = 0, A veces = 1, Casi siempre = 2, Siempre = 3.

El cuestionario que evalúa la variable Compromiso Organizacional domina 21 ítems, que considera las siguientes dimensiones e indicadores: Identificación: 9 ítems, Misión organizacional: 1-2, Visión organizacional: 3-4, Valores organizacionales: 5-6, Objetivos organizacionales: 7-9, Involucramiento: 12 ítems Labores extraordinarias: 10-12, Participación activa: 13-15, Conducta organizacional:16-18, y Deseo de permanencia en la organización: 19-21. Medido a través de la escala: Nunca = 0, A veces = 1, Casi siempre = 2, Siempre = 3.

Para Hernández, Fernández, & Baptista (2014), la validez hace referencia al nivel mayor o menor grado de los instrumentos que se utilizan, a las dimensiones de la variable que pretende medir, otros consideran que validar es establecer cuantitativa o cualitativamente los datos.

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S^2 i}{S^2 t} \right]$$

Dónde:

- r = Coeficiente de Cronbach
 k = cantidad de factores
 $S^2 i$ = Variación de los valores de cada ítem
 $S^2 t$ = Variación de los puntajes totales
 1 = valor constante
 r_s = Asociación negativa 0 = No hay asociación 1 = Asociación positiva

Para la confiabilidad la referencia es una escala funciona de manera similar bajo diferentes condiciones. En ese sentido el instrumento debe mantener un parámetro estadístico utilizando lo siguiente:

Tabla 3 Valoración de las correlaciones

R	Interpretaciones
0,80 a 0,99	Muy alta
0,60 a 0,79	Alta
0,40 a 0,59	Moderada
0,20 a 0,39	Baja
0,01 a 0,19	Muy baja
0	Correlación nula

Fuente: Guía de Métodos Estadísticos

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para presentar los valores cuantitativos que se van a tratar, se diseñó una base de datos. Donde se procesó la información usando los esquemas informáticos de Microsoft Excel y SPSS, mediante los cuales se evaluó la confiabilidad de los instrumentos de la investigación y el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Por medio de la estadística descriptiva, se examinó y detallo los resultados obtenidos. Estos datos se muestran en las tablas de frecuencia y el porcentaje, incluyendo los respectivos gráficos e las interpretaciones encada uno de los casos.

A través de la estadística inferencial se trató el análisis y procesamiento de los datos y sus correlaciones, para lo cual se empleó pruebas estadísticas que permitan establecer la relación entre las variables, las dimensiones y a su vez la comprobación de las hipótesis

La medida estadística que se aplicó es la correlación de Spearman, la cual permitirá validar o rechazar la hipótesis planteada en el presente estudio.

La presentación de la discusión de los resultados se concibe mediante la comparación de las conclusiones, según los antecedentes presentados al inicio del estudio y los planteamientos del marco teórico, además las conclusiones son expresadas en base a los objetivos propuestos.

2.6 Aspectos éticos

El estudio efectuado tomó en consideración el consentimiento informado de los colaboradores, la parte del anonimato aplicado en cada instrumento, respetando los derechos de autor efectuando las normas APA, 6TA. Edición, se considera también el derecho de publicar los nombres de los encuestados de la organización educativa, se deja también claro que se levantó un solo archivo, que contiene los datos y toda la información para ser presentados en caso que requiera el jurado.

Además de la ética se debe considerar la naturaleza de la investigación o estudio y de la especialidad que en este caso es la Maestría en Administración de la Educación para incluir cada uno del consentimiento informado para cumplir los referidos criterios.

III RESULTADOS

Para organizar adecuadamente el análisis de la investigación, se describe cada una de las variables que son objetos de estudio y se incluye cada una de sus dimensiones, a continuación, se presentan los resultados globales según lo referente a su respectiva dimensión.

En la presente tabla se identifica la información necesaria de las dimensiones utilizadas en el estudio.

Tabla 4 Dimensiones de las variables

Motivación Laboral	Compromiso Organizacional
Factores extrínsecos	Identificación
Factores intrínsecos	Involucramiento

Fuente: Investigación directa

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro.

Análisis descriptivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017.

Tabla 5 Relación de la motivación labora y el compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.

Variable	Motivación medio	Variable Compromiso Organizacional		
		Bajo	Medio	Total
Laboral	Recuento	5	20	25
	% del total	9,1%	90,9%	100,0%
Total	Recuento	5	20	25
	% del total	9,1%	90,9%	100,0%

Fuente: Base de Encuesta escuela “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas.

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro

Explicación e interpretación

La tabla 5 describe que el 90.9% de 20 docentes de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, concuerdan en calificar con un nivel medio entre la motivación laboral con el compromiso organizacional. Puedo considerar que coinciden en señalar y

cumplen con un nivel alto los docentes, por lo tanto exponen ser entes participativos en el entorno de la institución.

Según los objetivos específicos planteados:

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la motivación laboral con la dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen.

Tabla 6 Relación de la motivación laboral con la dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la EEB Mercedes Moreno Irigoyen.

		Dimensión identificación		
		Bajo	Medio	Total
Variable Motivación laboral medio	Recuento	7	18	25
	% del total	28,0%	72,0%	100,0%
Total	Recuento	7	18	25
	% del total	28,0%	72,0%	100,0%

Fuente: Base de Encuesta escuela “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas.

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro

Explicación e interpretación:

La tabla 6 describe que el 72.0% de 18 trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, coinciden en calificar con un nivel medio entre la motivación laboral con la dimensión identificación del compromiso organizacional. Puedo considerar que coinciden en señalar y cumplen con un nivel medio los docentes, por lo tanto demuestran ser docentes participativos en el entorno de la institución.

El objetivo específico 2: Determinar la relación entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen.

Tabla 7 La relación entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la EEB Mercedes Moreno Irigoyen.

Tabla cruzada Variable motivación laboral*Dimensión involucramiento

		Dimensión involucramiento		
		Bajo	Medio	Total
Variable	Motivación medio	1	24	25
Laboral	% del total	4,0%	96,0%	100,0%
Total	Recuento	1	24	25
	% del total	4,0%	96,0%	100,0%

Fuente: Base de Encuesta escuela “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas.

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro

Explicación e interpretación:

La tabla 7 describe que el 96.0% de 24 trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, coinciden en calificar con un nivel medio entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional. Se puede considerar que coinciden en señalar y cumplen con un nivel medio los docentes, por lo tanto es necesario que los docentes muestren ser participativos en el entorno de la institución educativa

Análisis inferencial

Para establecer la prueba de Hipótesis General se procede de la siguiente manera:

H_i: Existe relación significativa entre la motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.

Nivel de significación: $\alpha = ,05 = 5\%$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta H₀ $p < \alpha \rightarrow$ se acepta H_i

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 8 La correlación que existe entre las variables motivación laboral y compromiso organizacional.

			Motivación Laboral	Compromiso Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,213
	Laboral	Sig. (bilateral)	.	,307
		N	25	25
	Compromiso	Coefficiente de correlación	,213	1,000
	Organizacional	Sig. (bilateral)	,307	.
		N	25	25

Fuente: Base de Encuesta escuela “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas.
Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro.

Explicación e interpretación:

En la tabla 8 describe que el valor de la correlación de Spearman es de 0,213, indicando la existencia de una correlación baja entre las variables estudiadas, con un valor de significancia de 0,307 que resulta mayor al valor de 0,005 del significado, sin embargo, no se tiene evidencias estadísticas para aseverar la existencia de relación significativa entre las variables observadas motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la unidad educativa, pero que se acepta la hipótesis nula rechazando la otra hipótesis general alternativa.

Las pruebas de hipótesis específicas

En la hipótesis específica 1:

H₁₁ = Existe la relación significativa entre la motivación laboral con dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.

H₀₁ = No existe la relación significativa entre la motivación laboral con dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.

Nivel de significación: $\alpha = ,05 = 5\%$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta H_0 $p < \alpha \rightarrow$ se acepta H_i

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 9 La correlación entre la variable motivación laboral y la dimensión identificación

			Motivación Laboral	Dimensión Identificación
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000	,289
	Laboral	Sig. (bilateral)	.	,162
		N	25	25
	Dimensión	Coefficiente de correlación	,289	1,000
	Identificación	Sig. (bilateral)	,162	.
		N	25	25

Fuente: Base de Encuesta escuela “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas.

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro

Interpretación:

En la tabla 9 se observa que el resultado de la correlación Spearman es de 0,289, expresa que existe una correlación baja entre la variable y la dimensión, por un valor de 0,162 que se compara y es mayor de 0,005 de la significancia, por lo tanto, no hay evidencias estadísticas para ratificar que existe la relación significativa entre la motivación laboral con la dimensión identificaron del compromiso organizacional en los trabajadores, por lo que se acepta la hipótesis nula 1.

Hipótesis específica 2

H₂ Existe la relación significativa entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.

H₀₂ Existe la relación significativa entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.

Nivel de significación: $\alpha = ,05 = 5\%$

Regla de decisión: $p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta H_0 $p < \alpha \rightarrow$ se acepta H_i

Prueba estadística: Coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 10 La correlación entre Motivación Laboral y la dimensión involucramiento

			Motivación Laboral	Involucramiento
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,060
		Sig. (bilateral)	.	,776
		N	25	25
	Involucramiento	Coefficiente de correlación	,060	1,000
		Sig. (bilateral)	,776	.
		N	25	25

Fuente: Base de Encuesta escuela “Mercedes Moreno Irigoyen” de Salinas.

Elaborado por: Zambrano Yagual, Laura Isabel - Miranda Zambrano, José Pedro

Explicación e interpretación

En la tabla 10, se observa que el resultado de la correlación Spearman es de 0,060, lo que indica que existe una correlación muy baja entre las variables estudiadas, obteniendo un valor de 0,776 que viene a ser mayor al valor de 0,05 de la significancia bilateral, por lo tanto, no hay evidencia estadística para concretar que existe la relación significativa entre la motivación laboral con la dimensión identificación de la variable compromiso organizacional en trabajadores de la unidad educativa, por lo que se acepta la hipótesis nula 2

IV. DISCUSIÓN

Referente a la relación del objetivo general que indica Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen, los referentes teóricos mencionan su aportación acerca planteó un estudio sobre la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz, Quito en la Universidad Central del Ecuador. Su objetivo fue determinar si la desmotivación influye en el clima laboral. Investigación correlacional no experimental. Ramos (2011). En la tabla 5, los resultados descriptivos de la variable motivación laboral en la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen presentan una tendencia positiva que el 90.9% de 20 trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, coinciden en estimar con un nivel medio entre la motivación laboral con el compromiso organizacional. Puedo considerar que coinciden en señalar y cumplen con un nivel medio de los trabajadores, por lo tanto expresan ser entes participativos en el entorno de la organización educativa.

En la tabla 6 describe que el 72.0% de 18 trabajadores, concuerdan en calificar con un nivel medio entre la motivación laboral con la dimensión identificación del compromiso organizacional. Se debe considerar que armonizan en señalar y cumplen con un nivel medio de los trabajadores, por lo tanto demuestran ser docentes participativos en su entorno.

En referencia al objetivo específico que indica determinar la relación entre la motivación laboral con la dimensión identificación de la variable compromiso organizacional en trabajadores, los referentes teóricos mencionan su aportación acerca planteó un estudio sobre la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en los trabajadores del BEV en Quito. El objetivo fue establecer si la desmotivación influye en el clima laboral. Investigación correlacional no experimental Ramos (2011). En la tabla 5, los resultados descriptivos de la variable motivación laboral presentan una tendencia positiva que el 90.9% de 20 trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, coinciden en calificar con un nivel medio entre la motivación laboral con el compromiso organizacional. Puedo considerar que concuerdan en señalar y cumplen con un nivel medio de los trabajadores, por lo tanto se demuestra que la participación de los docentes es importante en el entorno laboral de la

organización educativa. En la tabla 6 describe que el 72.0% de 18 trabajadores, concuerdan en calificar con un nivel medio entre la motivación laboral con la dimensión identificación de la variable compromiso organizacional. Según Montero (2012) la identificación es aceptación de los objetivos y metas planteadas por la organización, lo que permite tener una identificación conducida adecuadamente los valores corporativos fines organizacionales.

En relación al objetivo 2 sobre determinar la relación entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento de la variable compromiso organizacional en trabajadores, los referentes teóricos mencionan su aportación acerca planteó una investigación que analiza la importancia de la inteligencia emocional en la motivación de los trabajadores de la Universidad Andina Simón Bolívar. Donde el objetivo es determinar los factores que influyen en la motivación y el desempeño de los servidores en la Coordinación General Administrativa Financiera del Senecyt efectuada por Troya (2014). el involucramiento en el trabajo indica que es interrelacionarse con sus tareas y labores asignadas, donde se compenetra e identifica las mismas conllevando a tomar decisiones oportunas frente a situaciones de carácter institucional, participando activamente en el trabajo con interés a fin de desempeñarlo con un adecuado rendimiento en las funciones asignadas.

En resumen, la relación de la variable motivación laboral con la dimensión compromiso organizacional según la tala 8 detalla que el valor resultado de la correlación de Spearman 0,213, manifiesta que existe una correlación bajo entre las variables estudiadas, este valor comparado de 0,307 es mayo al valor de 0,05 de la significancia bilateral. Por lo tanto, indicar que se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis general. En cambio, en la tabla 9 se describe la correlación entre motivación laboral y la dimensión identificación, se expresa que el valor obtenido e3s de 0,289, esto permite establecer una correlación baja entre las variables con un valor de 0,162 que resulta con nivel mayor al valor de 0,05, de la significancia bilateral, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula 1. Así mismo en la tabla 10., se observa que el nivel del valor obtenido es 0,050, indicando que existe una correlación de nivel muy bajo entre las variables estudiadas, con un valor obtenido de 0,776 que resulta mayor al valor obtenido de 0,05, por o que se acepa la hipótesis especifica nula 2.

En este sentido se deduce entonces que al analizar el compromiso organizacional de identificación, los trabajadores no consideran ser parte de la institución, porque no son integrados, debido a la apatía que existe sobre los objetivos institucionales, y que no se sienten identificados con los objetivos y valores corporativos de la organización educativa. Con la referencia al involucramiento las recompensas extrínsecas específicas de identificación implican involucrarse basado en el deseo de pertenecer y afiliación, de internalización para que sirva de evidencia congruente entre los valores del trabajador con las metas y valores corporativos de la institución.

V. CONCLUSIONES.

1. En concordancia al objetivo general, de determinar la relación de la motivación y el compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen en Salinas 2017, que según la estadística descriptiva usando las tablas cruzadas el 90,9% en 20 trabajadores han calificado un nivel medio. Logrando la hipótesis general una correlación de 0,213 y su significancia es de 0,307, de tal manera indica que, es relación no significativa entre la motivación laboral con el compromiso organizacional, la significancia es mayor, por lo que se rechaza la hipótesis general dando lugar a aceptar la hipótesis nula. Coincide con Montero (2012) en que el interés al trabajo, responsabilidad, reconocimiento y realización. Asimismo, al obtener estos resultados

2. En concordancia al objetivo específico 1, determinar la relación entre motivación laboral con la dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen ubicado en Salinas 2017. que según la estadística descriptiva usando las tablas cruzadas el 72,0% en 18 trabajadores han calificado un nivel medio. Logrando que el valor de correlación Spearman es 0,289, indica que existe una correlación baja entre las variables, con un valor de 0,162 que resulta mayor al valor de 0,05 de la significancia, estos datos permiten concluir que existe relación positiva moderada y significativa entre la motivación laboral con la dimensión identificación, por tanto, se acepta la hipótesis nula 1. Esto concuerda con Ramos (2011), referente a que los trabajadores tienden a fortalecer su progreso, mantener una relación con la autoridad en condiciones adecuadas, liderazgo administrativo apropiado, crecimiento laboral y personal.

3. En concordancia con el objetivo específico 2, sobre determinar la relación entre motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen ubicado en Salinas 2017 que según la estadística descriptiva usando las tablas cruzadas el 96,0% en 24 trabajadores han calificado un nivel medio. Logrando que el valor de correlación Spearman es 0,060, coincidiendo con Manzon (2017) referente a lo revelado por evidencia que existe entre los tipos de compromiso organizacional, se observa que el nivel de compromiso es influenciado de forma positiva para una organización educativa.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para los Directivos de la escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen que esta ubicado en Salinas Ecuador, como agentes lideres con una actitud positiva de cambio y visionarios de una mejor educacion, que deben forlacer y potenciar la inteligencia emocional, ejercianbdo de una forma adecuada un compromiso organizacional donde se promueva un eficiente desempeño en la comunidad educaiva.

2. Para los Docentes de la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen, que esta ubicado en Salinas Ecuador, deben tomar en consideracion que los estudiantes son sus reflejos en el liderazgo, son sus seguidores que son atraidos por el ejemplo de disciplina y responsabilidad, por lo tanto establecen una relación de estimulacion mutuo, convirtiendoles en agentes morales, lideres y seguidores, con una asociacion de sus necesidades, aspiraciones y valores, por lo que es impreinsdible que se actue hacia un bien comun sin egoismo en beneficio de la institucion educativa.

3. Para los Directivos, que deben aportar y contrubuir con la experiencia laboral, sus competencias intelectuales, emocionales y personal, demostrando dedicacion en la ejecución de las propuestas institucionales, promoviendo espaqcios de reflexion, critica y nalisis donde se observe a los lideres transformadores de cambio y se trabaje con ellos para apoyarlos en sus ideas y acciones en favor de la comunidad educativa.

REFERENCIAS

- Abanto, W. (2015). *Diseño y Desarrollo del proyecto de investigación* (2a ed.). Trujillo, Perú.
- Alvarado. (2016). *Compromiso organizacional*.
- Alvarado, K., Parodi, G., & Ruíz, M. (2016). *Estilo de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de ENGAGEMENT en Técnicos de maquinaria pesada*. Tesis de Pregrado, Universidad del Pacífico, Lima, Perú.
- Baena, G. (2014). *Metodología de la Investigación* (1a. ed.). México: Grupo Editorial Patria.
- Barreto, C. (2013). *Estadística para Educación*. Universidad Los Ángeles de Chimbote.
- Castillo, N. (2014). *Clima motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Tesis de Pregrado, Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Díaz, Á., & Luna, A. (2014). *Metodología de la investigación educativa: Aproximaciones para comprender sus estrategias*. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Flores, O. (2013). *Diagnóstico de compromiso organizacional enfocado al fortalecimiento de la afiliación y la retención del personal de una empresa de giro hidráulico*. Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Monterrey.
- García, N. (2015). *Relación del trabajo en equipo con la motivación laboral de los docentes de las II.EE Champagnat y Cima de Tacna año 2013*. Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basarde Grohmann, Tacna, Perú.
- Gonzales, S., & Gonzales, J. (2015). *Aplicación de Un programa de motivación para Incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa agro transportes Gonzales SRL de la ciudad de Trujillo, período abril-junio del año 2015*. Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9a ed.). Mexico: Cengage Learning.
- Guarniz, A. (2014). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la Universidad privada Antenor Orrego, 2012*. Tesis de Maestría, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

- Guerra, B. (2014). *Motivación laboral y calidad de servicio en los centros de atención a usuarios de la banca universal*. Tesis de Maestría, Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo.
- Hernández, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc. Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). México: Mc Graw Hill.
- Lope, L. (2015). *Recursos Humanos: La importancia de la motivación e incentivos para los trabajadores*. México D.F.: UAT.
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la Institución Educativa particular "Simon Bolivar" de la ciudad de Tarapoto*. Tesis de Pregrado, Escuela Profesional de Psicología, Lima, Perú.
- Manso, J. (2002). *El legado de Frederick Irving Herzberg*. Medellín: Revista Universidad EAFIT.
- Manzano, A. (2017). *Estrategia de fortalecimiento del compromiso organizacional y sentido de pertenencia en los docentes de la Unidad Educativa Santo Domingo de Guzmán, Quito*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Marroquín, R. (2012). *Metodología de la investigación: Programa de Titulación 2012*. . Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle La Cantuta, Lima, Perú.
- Mejía, M. (2014). *Principales factores del clima laboral y su relación con el compromiso en el trabajo, en una institución educativa*. Tesis de Maestría, Universidad Autónoma de Querétaro, Santiago de Querétaro. México.
- Méndez, C. (2012). *Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de investigación*. España: Limusa, Quinta Edición.
- 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.
- Mino A, M. (2014). *Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables Financieras y Administrativas de la Universidad Colica los Angeles Chimbote*. Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo: UC.

- Montero, M. (2012). *Motivación laboral y compromiso organizacional en empresas de telecomunicaciones del estado Zulia*. Tesis de Maestría., Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Murga, V. (2013). *Influencia del clima laboral en la motivación de los trabajadores de la empresa DAMPER SAC Trujillo-La Libertad en el año 2013*. Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.
- Murisha, G. (2011). *Influencias y motivación*.
- Palella, S., & Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (1a ed.). Caracas, Venezuela: Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pérez, J., & Verastegui, Á. (2013). *Propuesta motivacional para mejorar el desempeño laboral en los colaboradores de una MYPE se Lima del Sur- Caso Avícola Vera EIRL -2012*. Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma del Perú, Lima, Perú.
- Ramos, M. (2011). *La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito*. Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador.
- Rivera, O. (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.
- Romero, P. (2017). *Compromiso organizacional de los servidores públicos que se encuentran con contratos ocasionales y con nombramiento del Ministerio de Relaciones Laborales*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Ruiz, J. (2013). *Importancia de la motivación de los empleados en el sector de consultoría jurídica*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá, Colombia.
- Sandoval, J. (2016). Clima Laboral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Empresa Pública Agencia Esmeraldas Centro. 17. Ecuador. Obtenido de <https://www.gestion.org/recursos-humanos/clima-laboral/4926/factores-mas-importantes-que-influyen-en-el-clima-laboral/>
- Talledo, M. (2015). *Clima laboral y su relación con la motivación laboral del personal de una Empresa de transportes*. Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Peru.

- Tamayo, T. y. (06 de 2011). *El proceso de la investigación científica*. Editorial Limusa S. A.
Obtenido de <http://tesis de investigación.blogspot.com>
- Ticona, Y. (2016). *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión EsSalud, Tacna, 2014*. Tesis de Maestría, Univercidad Nacional Jorge Basarde Grohmann , Tacna, Perú.
- Troya, C. (2014). *Análisis de la importancia de la inteligencia emocional en la motivación de los trabajadores*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Vasquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirurgico H.R.D.L.M Chiclayo,2011*. Tesis de Maestría, Universidad catolica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo.
- Vega, S. (1017). *Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal del área de Seguridad de la Información y prevención del Fraude de la Empresa Telefónica Ingeniería de Seguridad, 2015*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Yengle, C. (2014). *Guía de Métodos Estadísticos (1a ed.)*. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfaccion laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. Tesis de Maestría, Instituto Politécnico Nacional, México.

ANEXOS

Anexo N° 1 Instrumentos Variable 1

CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Información General: Sexo: M () F () Edad: () años

Instrucciones: Las interrogantes de la presente escala, están relacionadas con la motivación laboral de su centro de trabajo. Léalas minuciosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem. Debiendo considerar los siguientes puntajes:

Nunca = 0		A veces = 1		Casi siempre = 2		Siempre = 3	
DIMENSIONES / INDICADORES / SUB INDICADORES / ÍTEMS				Escalas			
DIMENSIÓN: FACTORES EXTRÍNECOS							
INDICADOR: Condiciones laborales							
1.	¿Las condiciones laborales del ambiente donde laboro son buenas?	0	1	2	3		
2.	¿El área donde trabajo me ofrece seguridad?	0	1	2	3		
INDICADOR: Prestigio							
3.	¿Soy aceptado por mis compañeros de trabajo?	0	1	2	3		
4.	¿Tengo buena reputación en mi centro de trabajo?	0	1	2	3		
INDICADOR: Salario							
5.	¿Percibo un salario de acuerdo con mis competencias personales?	0	1	2	3		
6.	¿Recibo otros beneficios como gratificaciones, vacaciones, e incentivos?	0	1	2	3		
INDICADOR: Seguridad Laboral							
7.	¿Mi permanencia en el cargo depende de las preferencias personales?	0	1	2	3		
8.	¿La institución me brinda estabilidad laboral?	0	1	2	3		
INDICADOR: Supervisión							
9.	¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?	0	1	2	3		
10.	¿El superior jerárquico supervisa continuamente al personal?	0	1	2	3		
DIMENSIÓN: FACTORES INTRÍNECOS							
INDICADOR: Interés Laboral							
11.	¿Me interesa el desarrollo de mi institución?	0	1	2	3		
12.	¿Me siento comprometido con el servicio que desempeño?	0	1	2	3		
INDICADOR: Logros Laborales							
13.	¿Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados?	0	1	2	3		
14.	¿Las tareas que desempeño corresponden a mi función?	0	1	2	3		
INDICADOR: Realización personal							
15.	¿Me siento satisfecho de forma parte de la institución?	0	1	2	3		
16.	¿El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades?	0	1	2	3		
INDICADOR: Reconocimiento							
17.	¿La institución reconoce normalmente mi buena labor?	0	1	2	3		
18.	¿Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?	0	1	2	3		
INDICADOR: Responsabilidad							
19.	¿Cumpló con el horario decretado por la institución?	0	1	2	3		
20.	¿Demuestro eficiencia en el cumplimiento de las tareas asignadas por mi jefe inmediato?	0	1	2	3		
21.	¿Doy cumplimiento a los compromisos adquiridos por la institución en el momento oportuno?	0	1	2	3		

Anexo N° 2 Ficha técnica del cuestionario de Motivación Laboral

1	NOMBRE	Cuestionario de Motivación laboral
2	AUTORA/ BAREMADA POR	Espinoza Herrera, Gricelda Miryam
3	FECHA	2015
4	ADAPTACIÓN	Zambrano Yagual, Laura Isabel – Miranda Zambrano, José Pedro
5	FECHA DE ADAPTACIÓN	2017
6	OBJETIVO	Diagnosticar de manera individual el nivel de motivación laboral en sus dimensiones Motivación extrínseca, Motivación intrínseca de la institución “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.
7	APLICACIÓN	Trabajadores de la institución “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017
8	ADMINISTRACIÓN	Individual
9	DURACIÓN	10 a 15 minutos aproximadamente
10	TIPO DE ÍTEMS	Enunciados
11	N° DE ÍTEMS	21
12	DISTRIBUCIÓN	Dimensiones e indicadores Factores extrínsecos: 10 ítems Condiciones: 1-2 Prestigio: 3-4 Salario: 5-6 Seguridad laboral: 7-8 Supervisión: 9-10 Factores intrínsecos: 11 ítems Interés laboral: 11-12 Logros laborales: 13-14 Realización personal: 15-16 Reconocimiento: 17-18 Responsabilidad: 19-21

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
0	Nunca
1	A veces
2	Casi siempre
3	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión**

Escala Cualitativa				
Niveles	Factores extrínsecos		Factores intrínsecos	
	Pje mín	Pje máx	Pje mín	Pje máx
Bajo	1	13	1	15
Medio	14	27	16	30
Alto	28	40	31	44

- Evaluación de variable por niveles**

Niveles	Motivación Laboral	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	28
Medio	29	56
Alto	57	84

Anexo N° 3 Instrumentos Variable 2

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Información General: Sexo: M () F () Edad: () años

Instrucciones: Las preguntas de la presente escala, están relacionadas con el compromiso organizacional de su centro de trabajo. Léalas cuidadosamente y marque con una equis la opción que corresponde a su realidad en cada ítem.

Debiendo considerar las siguientes valoraciones:

		Nunca = 0	A veces = 1	Casi siempre = 2	Siempre = 3
DIMENSIONES / INDICADORES / ÍTEMS		Escala			
		0. Nunca	1. A veces	2. Casi siempre	3. Siempre
DIMENSIÓN: IDENTIFICACIÓN					
INDICADOR: Misión organización					
1.	¿Conozco la misión de la institución?	0	1	2	3
2.	¿Me siento seguro de que contribuyó a que misión de la institución se cumpla?	0	1	2	3
INDICADOR: Visión organizacional					
3.	¿La visión se ha difundido en diversos medios de comunicación?	0	1	2	3
4.	¿La visión es compartida por los trabajadores de la institución?	0	1	2	3
INDICADOR: Valores organizacionales					
5.	¿Practico los valores que identifican a la institución?	0	1	2	3
6.	¿Los trabajadores practican los valores de la institución?	0	1	2	3
INDICADOR: Objetivos organizacionales					
7.	¿A los trabajadores se les informa anualmente sobre los objetivos que se propone?	0	1	2	3
8.	¿Los trabajadores se identifican con los objetivos de la institución?	0	1	2	3
9.	¿Estoy convencido que con mi esfuerzo se están logrando los objetivos de la institución?	0	1	2	3
DIMENSIÓN: INVOLUCRAMIENTO					
INDICADOR: Labores extraordinarias					
10.	¿Realizo labores extraordinarias para contribuir a que la institución logre las metas?	0	1	2	3
11.	¿Aporto esfuerzos extras en beneficio de la institución?	0	1	2	3
12.	¿He recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de mi parte?	0	1	2	3
INDICADOR: Participación activa					
13.	¿Participo en todas las actividades de la institución activamente?	0	1	2	3
14.	¿Me involucro activamente en todas las actividades que programa la institución?	0	1	2	3
15.	¿Participo en las decisiones relacionadas a la organización del trabajo?	0	1	2	3
INDICADOR: Conducta organizacional					
16.	¿Practico buena conducta organizacional dentro y fuera de la institución?	0	1	2	3
17.	¿Las políticas de la institución me motivan a producir mejores resultados?	0	1	2	3
18.	¿La cantidad de trabajo que tengo que realizar es adecuada?	0	1	2	3
INDICADOR: Deseo de permanencia en la organización					
19.	¿Conozco las oportunidades de crecimiento que tengo en la institución?	0	1	2	3
20.	¿Las oportunidades de crecimiento me animan a permanecer en la institución?	0	1	2	3
21.	¿Tengo oportunidades de crecimiento si me quedo trabajando en esta institución?	0	1	2	3

Anexo N° 4 Ficha técnica del cuestionario de compromiso organizacional

1	NOMBRE	Cuestionario de Compromiso organizacional
2	AUTORA	Espinoza Herrera, Griselda Miriam
3	FECHA	2015
4	ADAPTACIÓN	Zambrano Yagual, Laura Isabel – Miranda Zambrano, José Pedro
5	FECHA DE ADAPTACIÓN	2017
6	OBJETIVO	Diagnosticar de manera individual el nivel de compromiso organizacional en sus dimensiones identificación, involucramiento, lealtad de la institución “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.
7	APLICACIÓN	Trabajadores de la institución “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017
8	ADMINISTRACIÓN	Individual
9	DURACIÓN	10 a 15 minutos aproximadamente
10	TIPO DE ÍTEMS	Enunciados
11	N° DE ÍTEMS	21
12	DISTRIBUCIÓN	Dimensiones e indicadores Identificación: 9 ítems Misión organizacional: 1-2 Visión organizacional: 3-4 Valores organizacionales: 5-6 Objetivos organizacionales: 7-9 Involucramiento: 12 ítems Labores extraordinarias: 10-12 Participación activa: 13-15 Conducta organizacional: 16-18 Deseo de permanencia en la organización: 19-21.

13. EVALUACIÓN

- Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
0	Nunca
1	A veces
2	Casi siempre
3	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión**

Niveles	Escala Cualitativa			
	Identificación		Involucramiento	
	Pje mín.	Pje máx.	Pje mín.	Pje máx.
Bajo	1	12	1	16
Medio	13	24	17	32
Alto	25	36	33	48

- Evaluación de variable Compromiso organizacional por niveles**

Niveles	Compromiso organizacional	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	28
Medio	29	56
Alto	57	84

Anexo N° 5 Matriz de consistencia

Título de la investigación: Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017?	Determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017.	Existe relación significativa entre la motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela básica “Mercedes Moreno Irigoyen”, Salinas, 2017.	Motivación laboral	factores extrínsecos	Condiciones laborales. prestigio salario seguridad laboral supervisión	Evaluación de la motivación laboral
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS				
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen?	Determinar la relación entre motivación laboral con la dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen	H₁ Existe la relación significativa entre la motivación laboral con dimensión identificación del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.		factores intrínsecos	interés laboral logros laborales realización personal reconocimiento responsabilidad	
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen?	Determinar la relación entre motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores de la Escuela de Educación Básica Mercedes Moreno Irigoyen	H₂ Existe la relación significativa entre la motivación laboral con la dimensión involucramiento del compromiso organizacional en trabajadores en la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen.	compromiso organizacional	identificación	misión organizacional valores organizacionales objetivos organizaciones	Cambio de ideología del docente.
				involucramiento	labores extraordinarias participación activa conducta organizacional deseo de permanencia en la organización	

Anexo N° 6 Matriz de validación Motivación Laboral

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y /O RECOMENDACIÓN
				0.Nunca	1.A veces	2.Casi siempre	3.Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuestas		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
MOTIVACIÓN LABORAL	FACTORES EXTRÍNSECOS	Condiciones laborables	1. ¿Las condiciones laborales del ambiente donde laboro son buenas?					✓		✓		✓		✓		
			2. ¿El área donde trabajo me ofrece seguridad?					✓		✓		✓		✓		
		Prestigio	3. ¿Soy aceptado por mis compañeros de trabajo?					✓		✓		✓		✓		
			4. ¿Tengo buena reputación en mi centro de trabajo?					✓		✓		✓		✓		
		Salarios	5. ¿Percibo un salario de acuerdo con mis competencias personales?					✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Recibo otros beneficios como gratificaciones, vacaciones, e incentivos?					✓		✓		✓		✓		
		Seguridad laboral	7. ¿Mi permanencia en el cargo depende de las preferencias personales?					✓		✓		✓		✓		
			8. ¿La institución me brinda estabilidad laboral?					✓		✓		✓		✓		
		Supervisión	9. ¿Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo?					✓		✓		✓		✓		
			10. ¿El superior jerárquico supervisa continuamente al personal?					✓		✓		✓		✓		
	FACTORES INTRÍNSECOS	Interés laboral	11. ¿Me interesa el desarrollo de mi institución?					✓		✓		✓		✓		
			12. ¿Me siento comprometido con el servicio que desempeño?					✓		✓		✓		✓		
		Logros laborables	13. ¿Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados?					✓		✓		✓		✓		
			14. ¿las tareas que desempeño corresponden a mi función?					✓		✓		✓		✓		
		Realización personal	15. ¿Me siento satisfecho de formar parte de la institución?					✓		✓		✓		✓		
			16. ¿El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades?					✓		✓		✓		✓		
		Reconocimiento	17. ¿La institución reconoce normalmente mi buena labor?					✓		✓		✓		✓		
			18. ¿Los Premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa?					✓		✓		✓		✓		
		Responsabilidad	19. ¿Cumpló con el horario decretado por la institución?					✓		✓		✓		✓		
			20. ¿Demuestro eficiencia en el cumplimiento de las tareas asignadas por mi jefe inmediato?					✓		✓		✓		✓		
			21. ¿Doy cumplimiento a los compromisos adquiridos por la institución en el momento oportuno?					✓		✓		✓		✓		

Anexo N° 7 Matriz de consistencia Compromiso organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y /O RECOMENDACIÓN
				0.Nunca	1.A veces	2.Casi siempre	3.Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuestas		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Identificación	Misión organizacional	1. ¿Conozco la misión de la institución?					✓		✓		✓		✓		
			2. ¿Me siento seguro de que contribuí a que la misión de la institución se cumpla?					✓		✓		✓		✓		
		Visión organizacional	3. ¿La visión se ha difundido en diversos medios de comunicación?					✓		✓		✓		✓		
			4. ¿La visión es compartida por los trabajadores de la institución?					✓		✓		✓		✓		
		Valores Organizacionales	5. ¿Practico los valores que identifican a la institución?					✓		✓		✓		✓		
			6. ¿Los trabajadores practican los valores de la institución?					✓		✓		✓		✓		
			7. ¿A los trabajadores se les informa anualmente sobre los objetivos que se propone lograr la institución?					✓		✓		✓		✓		
		Objetivos Organizacionales	8. ¿Los trabajadores se identifican con los objetivos de la institución?					✓		✓		✓		✓		
			9. ¿Estoy convencidos que con mi esfuerzo se están logrando los objetivos de la institución?					✓		✓		✓		✓		
	Labores extraordinarias		10. ¿Realizo labores extraordinarias para contribuir a que a institución logre las metas propuestas?					✓		✓		✓		✓		
		11. ¿Aporto esfuerzo extra en beneficio de la institución?					✓		✓		✓		✓			
		12. ¿He recibido reconocimientos por un esfuerzo extra de mi parte?					✓		✓		✓		✓			
	Participación activa	13. ¿Participo en todas las actividades de la institución activamente?					✓		✓		✓		✓			
		14. ¿Me involucro activamente en todas las actividades que programa la institución?					✓		✓		✓		✓			
		15. ¿Participo en las decisiones relacionadas a la organización del trabajo?					✓		✓		✓		✓			
	Conducta organizacional	16. ¿Practico buena conducta organizacional dentro y fuera de la institución?					✓		✓		✓		✓			
		17. ¿Las políticas de la institución me motivan a producir mejores resultados?					✓		✓		✓		✓			
		18. ¿La cantidad de trabajo que tengo que realizar es adecuada?					✓		✓		✓		✓			
	Deseo de permanencia en la organización	19. ¿Conozco las oportunidades de crecimiento que tengo en la institución?					✓		✓		✓		✓			
		20. ¿Las oportunidades de crecimiento me animan a permanecer en la institución?					✓		✓		✓		✓			
		21. ¿Tengo oportunidades de crecimiento si me quedo trabajando en esta institución?					✓		✓		✓		✓			

Anexo N° 8 Matriz de validación del instrumento Experto1

ANEXO N°5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Motivación laboral en los trabajadores de la Escuela de Educación Básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la motivación laboral.

Dirigido a: Trabajadores de la escuela básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017.

Apellidos y nombres del evaluador: Castillo Beltrán Oswaldo Flavio.

Grado académico del evaluador: Doctor

Valoración:

BUENO	REGULAR	MALO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Salinas, noviembre 22 del 2017



Dr. Castillo Beltrán Oswaldo Flavio

Evaluador

ANEXO N° 5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso organizacional en trabajadores de la Escuela de Educación Básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del compromiso laboral.

Dirigido a: Trabajadores de la escuela básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017.

Apellidos y nombres del evaluador: Castillo Beltrán Oswaldo Flavio. .

Grado académico del evaluador: Doctor

Valoración:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Salinas, noviembre 22 del 2017

Dr. Castillo Beltrán Oswaldo Flavio

Evaluador

Anexo N° 9 Matriz de validación Experto 2

ANEXO N°5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Motivación laboral en los trabajadores de la Escuela de Educación Básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017.

Objetivo: Conocer la escala valorativa de la motivación laboral.

Dirigido a: Trabajadores de la escuela básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017.

Apellidos y nombres del evaluador: Tigrero Suárez Freddy Enrique. :

Grado académico del evaluador: Master

Valoración:

BUENO	REGULAR	MALO
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Salinas, noviembre 22 del 2017



MSc. Tigrero Suárez Freddy

Evaluador

ANEXO N° 5 MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Compromiso organizacional en trabajadores de la Escuela de Educación Básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017.

Objetivo: Conocer la escala valorativa del compromiso laboral.

Dirigido a: Trabajadores de la escuela básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017.

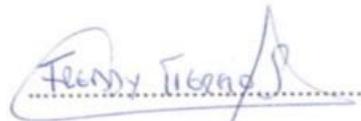
Apellidos y nombres del evaluador: Tigrero Suárez Freddy Enrique.

Grado académico del evaluador: Master

Valoración:

BUENO	REGULAR	MALO
✓		

Salinas, noviembre 22 del 2017



MSc. Tigrero Suárez Freddy

Evaluador



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

CERTIFICACIÓN

REVISIÓN Y APROBACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

En calidad de docente universitario de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), de la provincia de Santa Elena Ecuador, certifico haber revisado y aprobado los instrumentos de "cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas 2017" y "cuestionario de motivación laboral en los trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas 2017, de los maestrantes Zambrano Yagual Laura Isabel y Miranda Zambrano José Pedro, cuyo tema central de investigación es: "Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017", los mismos que de acuerdo a los procesos metodológicos, los instrumentos deben ser ejecutados para su análisis posterior.

Es todo lo que puedo certificar, otorgando a los maestrantes la libertad de presentar el presente documento en la Universidad de estudios de cuarto nivel.

Santa Elena, noviembre 22 del 2017


Lic. Freddy Tigrero Suárez. MSc.
Docente de la UPSE



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENÍNSULA DE SANTA ELENA**

CERTIFICACIÓN

REVISIÓN Y APROBACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

En calidad de docente universitario de la Universidad Estatal Península de Santa Elena (UPSE), de la provincia de Santa Elena Ecuador, certifico haber revisado y aprobado los instrumentos de "cuestionario de compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas 2017" y "cuestionario de motivación laboral en los trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas 2017, de los maestrantes Zambrano Yagual Laura Isabel y Miranda Zambrano José Pedro, cuyo tema central de investigación es: "Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica Mercedes Moreno Irigoyen, Salinas, 2017", los mismos que de acuerdo a los procesos metodológicos, los instrumentos deben ser ejecutados para su análisis posterior.

Es todo lo que puedo certificar, otorgando a los maestrantes la libertad de presentar el presente documento en la Universidad de estudios de cuarto nivel.

Santa Elena, noviembre 22 del 2017

**Dr. Oswaldo Castillo Beltrán
Docente de la UPSE**

Anexo N° 11 Base de datos

Motivación Laboral

N° ÍTEMS 21 N° ENCUESTA DOS 25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	1	3	3	3	1	0	0	2	0	1	3	3	1	0	1	2	2	0	3	2	3
2	3	2	3	3	1	2	0	3	0	2	3	3	2	2	1	2	1	0	3	3	3
3	1	1	3	3	2	0	0	2	1	1	3	1	0	1	3	3	0	0	3	3	3
4	3	2	3	3	1	2	0	3	0	2	3	3	2	2	1	2	1	0	3	3	3
5	2	3	3	3	1	0	0	2	0	2	3	3	1	0	1	2	2	0	3	2	3
6	3	2	3	3	1	3	0	3	0	2	2	2	1	0	1	2	0	0	3	3	3
7	3	2	3	3	1	3	0	3	0	2	3	2	0	0	2	2	0	0	3	3	2
8	1	1	3	3	2	0	0	1	1	1	3	1	0	1	3	3	0	0	3	3	3
9	1	3	3	3	2	0	0	1	1	1	3	2	0	1	2	3	0	2	2	3	2
10	3	2	3	3	1	3	0	3	0	2	1	2	0	0	2	2	0	0	3	3	2
11	1	1	3	3	2	0	0	2	0	1	3	1	0	1	3	3	0	0	3	3	3
12	3	2	3	3	0	0	0	1	1	0	3	2	0	0	2	3	0	1	3	3	2
13	1	1	3	3	3	0	2	1	1	0	3	2	0	0	2	2	0	0	3	3	2
14	1	3	3	3	2	0	0	1	1	1	3	2	0	1	2	3	0	1	3	3	2
15	1	1	3	3	2	0	0	1	1	1	3	1	0	1	2	3	0	1	3	3	2
16	1	3	3	3	1	0	0	2	0	1	3	3	1	0	1	2	0	0	3	3	3
17	1	3	3	3	1	0	0	2	0	1	3	3	1	0	1	2	0	0	3	3	3
18	1	1	3	3	2	0	0	1	1	1	3	1	0	1	3	3	0	0	3	3	2
19	1	1	3	3	2	0	0	1	1	1	3	2	0	1	2	3	0	2	3	3	2
20	1	1	2	3	3	0	1	1	1	0	3	2	0	0	2	3	0	0	3	3	2
21	3	3	3	3	1	0	0	2	0	2	3	3	1	0	1	2	1	0	3	2	3
22	1	1	3	3	3	0	3	0	2	0	3	2	0	0	2	2	0	0	3	3	2
23	3	3	3	3	1	0	0	2	0	2	3	3	1	1	3	3	0	0	3	3	3
24	3	2	3	3	1	0	0	3	0	2	3	3	2	2	1	2	1	0	3	2	3
25	3	2	3	3	1	2	0	3	0	2	3	3	2	2	1	2	1	0	3	3	3

Compromiso organizacional

N° ÍTEMS 21 N° ENCUESTA DOS 25	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1	3	2	1	0	3	2	1	3	2	2	3	0	1	0	1	1	3	0	1	0	0
2	3	2	1	0	3	2	2	3	2	3	3	0	1	0	1	1	3	0	1	0	1
3	3	2	0	1	3	3	1	2	2	2	2	1	0	2	3	1	2	1	0	1	2
4	3	2	1	0	3	3	1	3	2	3	3	0	2	0	1	3	3	0	2	0	0
5	3	2	1	0	3	2	1	3	2	3	3	0	1	0	1	3	3	0	1	0	0
6	3	2	1	0	3	2	2	3	2	2	3	0	1	0	1	3	2	0	1	0	0
7	3	3	0	1	3	3	0	3	1	3	3	2	3	0	1	3	2	1	0	1	2
8	3	3	0	1	3	3	0	2	3	2	2	1	0	2	2	2	2	1	0	1	1
9	2	3	0	1	3	3	0	1	3	1	1	1	0	1	2	2	2	1	0	1	2
10	3	2	2	1	3	3	1	2	3	1	0	1	0	2	3	2	2	1	0	1	2
11	3	3	0	1	3	3	0	2	1	3	3	0	3	0	2	2	2	1	0	1	1
12	3	3	0	1	2	2	0	1	2	1	1	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1
13	3	2	2	0	3	3	1	2	3	1	1	1	0	2	3	2	2	1	0	1	1
14	3	3	0	1	3	3	0	3	2	2	3	0	1	0	1	3	3	0	1	0	1
15	3	3	0	1	3	3	0	3	2	2	2	0	1	1	1	3	2	0	1	0	0
16	3	2	1	0	3	1	2	1	3	1	1	1	0	3	2	2	1	1	1	0	0
17	3	3	0	1	3	3	0	2	2	2	2	0	0	2	3	2	2	3	1	0	0
18	2	3	0	1	2	3	0	3	2	2	3	0	1	0	1	3	3	0	2	0	0
19	3	3	0	1	3	3	0	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3	0	2	0	0
20	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	0	2	0	1	3	3	0	2	0	0
21	3	3	0	2	3	3	0	1	3	1	1	1	0	1	2	2	1	1	0	1	1
22	3	2	1	0	2	2	2	1	3	1	1	1	0	2	2	2	1	1	1	0	0
23	2	2	1	0	3	2	2	1	3	1	1	1	0	2	2	3	3	0	3	0	0
24	3	2	1	1	3	3	1	3	1	3	3	0	2	0	2	3	3	0	1	0	1
25	3	2	2	1	3	3	1	2	3	1	0	1	0	2	2	2	1	1	0	1	1

Santa Rosa, junio 28 de 2017

Sr. Lic.

Dennys Panchana Yagual

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MERCEDES
MORENO IRIGOYEN"**

En su despacho.-

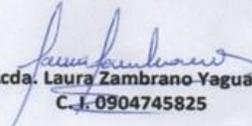
Distinguido señor Director.-

Nos dirigimos a usted con el debido respeto que se merece para deseárselo muchos éxitos en sus funciones a la vez que exponemos y solicitamos:

Debido a nuestra superación profesional es el gran motivo para solicitar a usted nos conceda el permiso respectivo y realizar la investigación de nuestra tesis titulada "Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017". En la Institución que usted dignamente dirige.

Por la atención que brinde a la presente nos es grato anticiparle nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Lcda. Laura Zambrano Yagual
C. I. 0904745825


Lcdo. José Miranda Zambrano
C. I. 0913713434

C.E.B. "MERCEDES MORENO I."
RECIBIDO
FECHA:
HORA:
FIRMA: 

REPÚBLICA DEL ECUADOR



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA
"MERCEDES MORENO IRIGOYEN"
José Luis Tamayo - Salinas

El suscrito; Lcdo. Dennys Panchana Yagual, Director de la Escuela de Educación Básica "Mercedes Moreno Irigoyen" de la Parroquia José Luis Tamayo - Cantón Salinas

AUTORIZA:

Que la **LCDA. LAURA ISABEL ZAMBRANO YAGUAL** portadora de cédula de ciudadanía # **0904745825** y **LCDO. JOSE PEDRO MIRANDA ZAMBRANO** portador de cédula # **0913713434** estudiantes de la Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado, ejecuten su proyecto de investigación con el tema **MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES** en nuestra institución educativa en el periodo lectivo 2017 - 2018.

Al interesado puede hacer uso de la presente como bien estime conveniente.

José Luis Tamayo, 29 de junio del 2017

Lcdo. Dennys Panchana
C.I. 0919400176
Director



Tel. 2775017
Cel. 0939211033

Santa Rosa, noviembre 22 de 2017

Sr. Lic.

Dennys Panchana Yagual

**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MERCEDES
MORENO IRIGOYEN"**

En su despacho.-

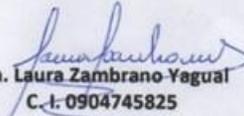
Distinguido señor Director.-

Nos dirigimos a usted con el debido respeto que se merece para desejarle muchos éxitos en sus funciones a la vez que exponemos y solicitamos:

Debido a nuestra superación profesional es el gran motivo para solicitar a usted nos conceda el permiso respectivo y realizar la encuesta de nuestra tesis titulada "Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017". En la Institución que usted dignamente dirige.

Por la atención que brinde a la presente nos es grato anticiparle nuestros más sinceros agradecimientos.

Atentamente,


Lcda. Laura Zambrano Yagual
C. I. 0904745825


Lcdo. José Miranda Zambrano
C. I. 0913713434

C.E.B. "MERCEDES MORENO I."
RECIBIDO
FECHA:
HORA:
FIRMA: 

REPUBLICA DEL ECUADOR



ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA

"MERCEDES MORENO IRIGOYEN"

José Luis Tamayo - Salinas

El suscrito; Lcdo. Dennys Panchana Yagual, Director de la Escuela de educación Básica "Mercedes moreno Irigoyen" de La Parroquia José Luis Tamayo - Cantón Salinas

AUTORIZA:

Que la **Lcda. Laura Isabel Zambrano Yagual** portadora de cedula de ciudadanía # **0904745825** y **Lcdo. José Pedro Miranda Zambrano** portador de cedula de ciudadanía # **0913713434**, estudiantes de la universidad Cesar Vallejo - Escuela de Posgrado, realice la aplicación de los instrumentos (encuesta a docentes) de su proyecto de investigación con el tema **MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES** en nuestra institución.

Al interesado puede hacer uso de la presente como bien estime conveniente.

José Luis Tamayo, 23 de noviembre del 2017


Lcdo. Dennys Panchana Y.
Director



Telf. 2775017
Cel. 0939211033

REPUBLICA DEL ECUADOR



CENTRO DE EDUCACIÓN GENERAL BÁSICA
"MERCEDES MORENO IRIGOYEN"

José Luis Tamayo - Salinas

El suscrito; Lcdo. Dennys Panchana Yagual, Director de la Escuela de Educación Básica "Mercedes Moreno Irigoyen" de la Parroquia José Luis Tamayo - Cantón Salinas

CERTIFICA:

Que la **LCDA. LAURA ISABEL ZAMBRANO YAGUAL** portadora de cédula de ciudadanía # **0904745825** y **LCDO. JOSÉ PEDRO MIRANDA ZAMBRANO** portador de cédula de ciudadanía # **0913713434** estudiantes de la Universidad César Vallejo - Escuela de Posgrado, realizaron la aplicación de los instrumentos (encuesta a docentes) de su proyecto de investigación con el tema **MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES** en nuestra institución, el día 27 de noviembre del 2017.

Al interesado puede hacer uso de la presente como bien estime conveniente.

José Luis Tamayo, 28 de noviembre del 2017


Lcdo. Dennys Panchana
CI. 0919400176
Director



Tel. 2775017
Cel. 0939211033

Anexo N° 13 Acta de Aprobación de originalidad de la tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Frederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada **“MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “MERCEDES MORENO IRIGOYEN”, SALINAS, 2017”**, de la estudiante, **Laura Isabel Zambrano Yagual y José Pedro Miranda Zambrano**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **25%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 21 de Diciembre del 2019


.....
MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
DNI: 46710220



Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N° 14 Pantallazo del informe del Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1233948096&no=103&u=18&lang=es&u=1088032488

feedback studio | Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Motivación laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la escuela de educación básica "Mercedes Moreno Irigoyen", Salinas, 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestro en Administración de la Educación

AUTORES:
B^g Zambrano Yagual, Laura Isabel (ORCID: 0000-0002-1213-2225)
B^c Miranda Zambrano, Jose Pedro (ORCID: 0000-0001-5381-2887)

ASESOR:
M^g Torres Mircz, Karl Friederick (ORCID: 0000-0002-4623-936X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión y calidad educativa

Piura – Perú
2019

Resumen de coincidencias
25 %
Coincidencia 1 de 134
Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Nº	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	19 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
4	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante	<1 %
6	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %
7	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
8	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
9	Entregado a Rivers Stat... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 31 | Número de palabras: 8498 | Text-only Report | High Resolution | Activado | 14:20 16/12/2019



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS
EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo, Laura Isabel Zambrano Yagual, identificado con DNI N° 09.047.45.825,
egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad
César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi
trabajo de investigación titulado:
" Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en
Trabajadores de la Escuela de Educación Básica " Mercedes
Moreno Irigoyen, Salinas 2017 ",
en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo
estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....



Laura Zambrano

DNI: N° 09.047.45.825

FECHA: 16 de Febrero del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo N° 16 Autorización versión final



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

ZAMBRANO YAGUAL, LAURA ISABEL

MIRANDA ZAMBRANO, JOSE PEDRO

INFORME TITULADO:

MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN TRABAJADORES DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "MERCEDES MORENO IRIGOYEN", SALINAS, 2017

PARA OBTENER EL GRADO O TÍTULO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 16 DE FEBERO DEL 2019

NOTA O MENCIÓN: aprobada por Mayoría.



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA