



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de
Instituciones Educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives,
Santa Anita – 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA**

AUTORA:

Br. Villanueva Barragán, Katy Melissa (ORCID: [0000-0003-1457-5123](https://orcid.org/0000-0003-1457-5123))

ASESOR:

Dr. Flores Limo, Fernando Antonio (ORCID: 0000-0002-5494-9794)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria:

A Dios, por brindarme una hermosa familia, como a mis hijos Adriana y Antonio, quienes son mi fortaleza, y amor incondicional. De manera especial a Jonathan, mi compañero de vida, sin tu esfuerzo y sacrificio, no hubiese sido posible la culminación del presente trabajo de investigación.

Agradecimiento:

Agradezco a las maestras Estela Jianina, Rosario y Lourdes, por brindarme su valioso tiempo y sus recomendaciones.

Índice de Contenidos

	Pág.
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población y muestra.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES.....	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de docentes de las I.E. de la Urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita -2021.	17
Tabla 2 Ficha técnica de variable motivación laboral	19
Tabla 3 Ficha técnica de variable de compromiso organizacional	20
Tabla 4 Relación de expertos de validación de las variables de estudio.....	21
Tabla 5 Estadística de confiabilidad de motivación laboral	22
Tabla 6 Estadística de confiabilidad del compromiso organizacional.....	22
Tabla 7 Niveles de Motivación Laboral.....	24
Tabla 8 Niveles de Compromiso Organizacional.....	25
Tabla 9 Rangos por dimensión de la variable motivación laboral.....	26
Tabla 10 Niveles en la dimensión Motivación intrínseca	27
Tabla 11 Niveles en la dimensión Motivación extrínseca	28
Tabla 12 Niveles en la dimensión Motivación trascendente	30
Tabla 13 Rangos por dimensión de la variable compromiso organizacional.....	31
Tabla 14 Niveles en la dimensión Compromiso afectivo	32
Tabla 15 Niveles en la dimensión Compromiso afectivo	33
Tabla 16 Niveles en la dimensión Compromiso normativo.....	34
Tabla 17 Prueba de normalidad	35
Tabla 18 Correlación de r Pearson entre la variable motivación laboral y compromiso organizacional.....	36
Tabla 19 Correlación de r Pearson entre la variable motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca y compromiso organizacional	37
Tabla 20 Correlación de r Pearson entre la variable motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y compromiso organizacional	38
Tabla 21 Correlación de r Pearson entre la variable motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y compromiso organizacional	39

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama elaborado por Valderrama y Guillen (2018).....	14
Figura 2 Niveles de Factores Motivacionales laboral	24
Figura 3 Niveles de Compromiso Organizacional	25
Figura 4 Niveles de Motivación intrínseca	27
Figura 5 Niveles de motivación extrínseca.....	28
Figura 6 Niveles de motivación trascendente.....	30
Figura 7 Niveles de compromiso afectivo.....	32
Figura 8 Niveles de compromiso de continuidad.....	33
Figura 9 Niveles de compromiso normativo	34

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de docentes de las instituciones educativas de urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita. El método que se utilizó fue hipotético – deductivo, de tipo básica, diseño no experimental, correlacional y alcance transversal. La muestra estuvo conformada por 50 docentes, correspondientes a las instituciones educativas Red School y Santa Rosa de Quives. Se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento, el cuestionario para ambas variables. Para la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos en tanto la confiabilidad salió ,903 según Alfa de Cronbach para el instrumento de factores motivacionales y ,894 alfa de Cronbach para el instrumento de compromiso organizacional. Los resultados de la prueba estadística del coeficiente de Pearson son igual a ,748** y sig. ,002 por lo que se determina que existe una correlación positiva alta entre la de motivación laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021. Existe dicha correlación debido a que los docentes consideran que es indispensable, que se encuentren motivados para fortalecer su compromiso con la organización educativa.

Palabras claves: Motivación laboral, compromiso laboral, docentes.

ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship that exists between work motivation and the organizational commitment of teachers of educational institutions in the Santa Rosa de Quives - Santa Anita urbanization. The method used was hypothetical - deductive, basic type, non-experimental design, correlational and transversal scope. The sample consisted of 50 teachers, corresponding to the educational institutions Red School and Santa Rosa de Quives. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument for both variables. For the validity of the instrument, the judgment of experts was used as the reliability came out, 903 according to Cronbach's alpha for the motivational factors instrument and 894 Cronbach's alpha for the organizational commitment instrument. The result of the statistical test of the Pearson coefficient is equal to .748 ** and sig., 002, which is why it is determined that there is a high positive correlation between work motivation and organizational commitment in teachers of educational institutions in the Santa Rosa de Quives urbanization, Santa Anita - 2021. There is such a correlation because teachers consider It is essential that they are motivated to strengthen their commitment to the educational organization.

Keywords: *Work motivation, work commitment, teachers.*

I. INTRODUCCIÓN

En todo ambiente laboral, en el que desarrolla el ser humano, se encuentra inmerso al constante cambio del mundo globalizado drástico y exigente, donde se valora el conocimiento. En el momento que nos encontremos delante de las exigencias de la globalización, ocuparse por generar una actitud frente al aprendizaje, compromete propiciar un sistema de competencias sustanciales con la finalidad de desempeñarse en el mundo de la vida práctica (Enseñar para la vida, 2005, mayo). El docente se configura con múltiples responsabilidades ante las demandas de la sociedad y en contradicción de saber hasta dónde es su alcance del deber y derecho; a ello se suma el escaso reconocimiento a su labor profesional, la baja remuneración económica en comparación con otras profesiones, carga laboral que rebasa lo estipulado en su contrato y el desconcierto de un ascenso profesional; en suma ocasiona ausencia de motivación laboral e influye en su compromiso con la organización; situación que repercute directamente en el proceso educativo.

El MINEDU, en la guía del Marco del Buen Desempeño Docente (2012), distingue a la docencia como una labor compleja que conlleva a reflexionar de manera racional y crítica para conducirse y decidir en cada ambiente que se encuentra inmerso. En este panorama el docente reconoce que sus palabras y acciones inciden en la formación del estudiante, también debe de poseer suficientes habilidades sociales con sus pares y superiores del entorno profesional, sumado a ello, su labor profesional, exige considerar la planeación, evaluación y una constante reflexión pedagógica. Dicho de otra manera, es una función éticamente comprometida (p.15). De tal manera, se espera que el docente peruano asuma los retos que el estado exige de forma, colaborativa, concertada y sostenida, en la que predomine un elevado nivel de motivación y compromiso para brindar servicios educativos acorde con las imposiciones de la sociedad peruana y el mundo globalizado.

En tal perspectiva, a nivel local, estrictamente en el distrito de Santa Anita, algunas instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives, manifiestan algunas deficiencias en su ejercicio docente, como la falta de interés, desgano, sensación de carga laboral abrumadora, entre otros, que interfiere en la responsabilidad de los docentes para con su organización educativa, debido a que no encuentra un estímulo de motivación. Ante lo mencionado surge la necesidad de valorar el nivel motivación laboral que exhiben los docentes y precisar la relación con el compromiso organizacional. Ante lo referido se interroga: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita?

La investigación se justifica teóricamente, porque aportará conceptos y bases teóricas, como ejes que ayudará a diferentes personas interesadas en realizar estudios e investigaciones; también proporciona datos bibliográficos importantes y sobre todo entendimiento del tema. Por su práctica, busca la relación de dos variables de estudio, por lo cual brinda una respuesta del grado de motivación y compromiso para tomar decisiones oportunas con respecto a la mejora institucional. Por su metodología, utilizará instrumentos y técnicas aplicables para las variables, pues contribuye a recoger datos concretos para un posterior análisis de manera individual y en relación a ambas variables. Por lo tanto, ayudará a las Instituciones Educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives correspondientes al distrito de Santa Anita, a proporcionar una respuesta a través de una encuesta afín de realizar un diagnóstico preciso y fijar decisiones convenientes, para el confort de toda la población educativa. Finalmente, el propósito de investigación es: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita. En consecuencia, la hipótesis considerada es: Existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales considerados en el presente trabajo tenemos a Pedraza (2020), en su artículo, tuvo objetivo fue observar la relación de prácticas en la gestión del capital humano y su impacto en el desempeño de instituciones en educación superior de México de una muestra de 84 sujetos. El método fue cuantitativo, alcance explicativo, diseño no experimental y transversal. Como instrumentos empleó una encuesta dirigida a directivos y Los resultados determinaron, que el capital humano y la satisfacción laboral contribuyen positivamente en el desempeño educativo. Finalmente concluye que la gerencia educativa debe considerar estrategias para promover las competencias de los subordinados y obtener satisfacción que repercute en un mejor desempeño.

En tanto los investigadores Atencio, Otero y Peñata (2019), presentaron un artículo, con el propósito detallar grado de compromiso organizacional de pedagogos de un centro educativo en Mata, la población se conformó por 18 docentes. Como instrumentos utilizaron la técnica del muestreo, recolección de datos y una encuesta con escala Likert. El resultado evidenció un alto porcentaje de docentes con vínculo afectivo y altamente identificados con la organización; en tanto el nivel de satisfacción laboral es bajo. Concluyen que el grado de compromiso organizacional pone en evidencia que los datos empíricos tratados solo el aspecto de satisfacción laboral y reputación fueron los que argumentaron una carencia de compromiso.

Para Manzano (2019), en su artículo realizado en Ecuador, precisó la correspondencia del sentido de pertenencia y el compromiso organizacional, con una muestra conformada por 65 docentes. La metodología fue transversal, de diseño no experimental y cuantitativa. Utilizó la encuesta de Meyer y Allen, adaptándolo a la institución educativa. Los resultados indicaron que en la institución pública prevalece el compromiso normativo porque domina el sentimiento de obligación de permanecer en su labor, mientras que, en la institución privada los docentes mostraron un elevado nivel de compromiso afectivo. Finalmente concluye que una educación de calidad significa una adecuada gestión en donde los docentes sean gestores de una esfera laboral orientada al desarrollo personal y profesional, con miras al crecimiento

organizativo. De la misma manera, Nieto (2017), en su tesis realizada en Ecuador, determinó la relación existente entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de una población conformada por 221 personas y manejo como muestra 126 personas. Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios que midieron los niveles de satisfacción. El resultado confirmó, la correlación significativa entre las variables. Finalmente culmina que los empleados tienen relación directa con la cantidad de años que viene laborando el personal, debido a que existe mayor nivel de compromiso en las personas mayores a 45 años y con más de 15 años de prestación laboral.

Según Febles (2016), en su tesis realizada en Puerto Rico, dispuso como propósito determinar la correlación entre el grado de motivación extrínseca e intrínseca de los maestros y la percepción de liderazgo transformativo de los directores. La población fue 297 maestros y directores. El instrumento utilizado fue el inventario de prácticas de liderazgo y motivación laboral de Perry (1993), La metodología fue no experimental, descriptivo correlacional. Los resultados señalaron que los docentes manifiestan una motivación extrínseca moderada en el proceso educativo, también señaló que existe una relación positiva débil de las prácticas de liderazgo transformativos de los directivos. Concluye que no existe diferencia significativa entre los niveles de motivación que exhibe los docentes, mientras que directores a veces suelen mostrar acciones de liderazgo.

En tanto, Juárez (2016), estableció la existencia de correspondencia estadística en medio de los factores de motivación intrínseca y el desempeño laboral de una población conformada por 32 docentes. La metodología que empleó fue de diseño correlacional causal, utilizó la estadística de Pearson. El instrumento que empleó fue la escala de motivación intrínseca. Se comprobó la inexistencia de relación valorativa entre las variables de estudio. Por tal culmina, que un individuo con motivación intrínseca no tiene un impacto inverso en su desempeño laboral. A nivel nacional, se considera a Amorós (2019), estimó precisar la correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de 121 asistentes administrativos, de un Instituto Superior. empleó como instrumento Empleó un cuestionario basado en la Teoría de Meyer y Allen. El método tuvo un enfoque básico, bajo un diseño de investigación correlacional. Los resultados detallaron un elevado nivel de motivación laboral. Ningún

trabajador evaluado se ubicó por debajo del promedio; también obtuvo un enorme grado de compromiso organizacional por parte colaboradores. Finalmente concluye que existe vinculación entre el factor motivacional y el compromiso afectivo.

De acuerdo a Soria (2019), en su tesis, como propósito fijó el vínculo entre el compromiso organizacional y la motivación laboral que tienen los profesores de tres I.E. por convenio, de una población de 103 docentes. La metodología fue cuantitativa, de diseño no experimental, correlacional causal. Utilizó la escala de McClellan, como instrumento. El resultado arrojó que, existe relación directa y moderada entre las variables, concluyendo que los docentes requieren encontrarse motivados constantemente para su práctica pedagógica. De igual manera, Escalante y Mendoza (2019), precisaron la recurrencia del compromiso organizacional en el desempeño laboral de los asistentes administrativos de una universidad, para ello contó con una población de 50 colaboradores del personal administrativo y 400 estudiantes. La metodología empleada fue descriptiva correlacional, no experimental. Elaboraron un cuestionario, para ser utilizado como instrumento. Como resultado se obtuvo, que el compromiso organizacional del personal administrativo influye malamente en el desempeño laboral captado por los estudiantes y se manifiesta con limitada satisfacción de la colectividad de estudiantes y en los componentes del desempeño laboral. Finalmente concluyen que entre los tipos de compromiso que existe, predomina el afectivo.

Asimismo, Gutiérrez (2019), en su tesis, consideró como finalidad fijar la correlación entre el compromiso organizacional y el compromiso con el trabajo de 166 profesores. El alcance del estudio fue descriptivo correlacional, nivel cualitativo, transversal no experimental, por tal utilizó como instrumentos la Escala de Compromiso con el Trabajo y el Cuestionario de Atributos Organizacionales. El resultado vislumbra la existencia de correlación significativa entre las variables. Finalmente, recomendó el diseño y aplicación de programas de entrenamiento en referencia al compromiso, de acuerdo a los enfoques contemporáneos educativos. Por otro lado, Aguirre y Carrillo (2018), presentaron su tesis cuyo objeto de estudio fue distinguir la relación entre motivación y desempeño laboral en instituciones educativas de Yarowilca. La muestra se

conformó por 20 trabajadores de diferentes áreas, La metodología fue no experimental, transversal y tipo correlacional simple. Utilizaron el cuestionario de motivación laboral de Gagne, y el desempeño laboral. El resultado arrojó la existencia de una correlación positiva fuerte entre las variables de la investigación. Concluyeron que, si los empleados están motivados, notablemente mejora su desempeño y el conocimiento de la labor educativa.

De tal manera, Flores (2018), presentó su tesis, cuyo objetivo fue comprobar la solidez y significancia de la correlación entre la motivación en el trabajo y la satisfacción laboral en los educandos de Educación Secundaria. El estudio fue cuantitativo, tipo correlacional transversal no experimental. Utilizó como instrumento el cuestionario. Los resultados señalaron la existencia de una relación moderada directa y estadísticamente significativa. Concluye que predomina la motivación extrínseca o introyectada según sea la modalidad de motivación en el trabajo. En tanto, Bernable (2018), elaboró una tesis, con el objetivo de precisar la recurrencia de la motivación laboral en el compromiso organizacional en 72 docentes. La metodología se enmarcó fue cuantitativa, no experimental, transversal y correlacional-causal. Empleó como instrumento, dos cuestionarios. Los resultados indicaron que la motivación laboral influye relevante en el compromiso organizacional del personal docente. Concluye que un alto o bajo estado de motivación en el aspecto laboral de los docentes influye en gran medida dentro del compromiso organizacional.

Por otro lado, Quintana (2018), precisó la correlación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en 50 maestros. La investigación fue descriptiva, de diseño correlacional y método hipotético deductivo. El instrumento aplicado consta de dos cuestionarios. El resultado indicó una relación significativa de moderada intensidad. Concluye que, la motivación trascendente incide ampliamente en los maestros. Para una mejor interpretación y análisis del estudio de investigación se conceptualizará las variables, en ese aspecto se puede indicar que la motivación, de acuerdo a Rodríguez (1988), es el conjunto de razones que explican las acciones de un individuo o, dicho de otra manera, es la explicación del motivo por el cual actúa de una determinada manera. Desde esta perspectiva, la motivación denota los intentos que realiza el

ser humano hacia un objetivo concreto (Definición de motivación; conceptos afines, párr. 3).

Por su parte, Chiavenato (2007), detalla que es íntegramente aquello que impulsa al individuo a accionar de determinado modo a un decidido comportamiento; este impulso puede estar provocado por estímulos externos, del medio que lo rodea y estímulos internos por los procesos de cognición del ser humano. Por tal motivo, funciona en términos de fuerza activa e impulsora. De acuerdo a Parra, Bayona y Salamanca (2018), la motivación laboral repercute en las personas, por lo que está presente como elemento esencial para que las organizaciones utilicen el factor humano, de tal manera que genera ventaja competitiva en las personas y en su comportamiento; con el objetivo de alcanzar un desarrollo pleno en el ser humano. Para ello, es indispensable, según Stephen (2004), procesos que compenetran tres elementos fundamentales como la dirección, intensidad, y perseverancia del empeño que ejecuta un individuo a fin de conseguir la meta organizacional. De modo que, la intensidad, es el atributo del esfuerzo, que se canaliza en una dirección, que beneficiará la labor de la persona, para dar paso a la vertiente de la persistencia, que es la medida de cuánto tiempo dura su esfuerzo.

Así mismo, Latham, Pinder y Ernste (como se citó en Arrieta y Navarro, 2008, p.70), infieren que, es el desarrollo psicológico producto de la intercomunicación entre el sujeto con el ambiente es decir que fluctúan entre los valores necesidades, cogniciones, metas, intereses, el escenario del trabajo, la presión temporal entre otros. La conexión dinámica de los procesos involucrados, son de índole subjetivo y prevalece los factores circunstanciales del contexto. En tanto, Coromoto y Villon (2018), señalan que la motivación laboral es un elemento idóneo para suplir las necesidades interiores, por ello es la voluntad que identifica al sujeto, por intermedio del esfuerzo propio para materializar los propósitos de la organización, de tal manera que regula sus necesidades individuales en beneficio de la organización a la que pertenece. Dentro de las teorías más importantes tenemos, La Teoría humanista de Maslow (1943), que explica qué el comportamiento humano, habitan en la propia persona, desde esa perspectiva las necesidades del ser humano se encuentran ordenadas estructuralmente en un monumento, de acuerdo a la relevancia con

respecto a la conducta humana y según las necesidades insatisfechas influye en la motivación, pues orientan su objetivo.

En tanto, la Teoría de los factores de Herzberg (como citó Palomo, 2008, p.91), supone que los factores de la motivación, dan como resultado la satisfacción, esta su vez es independiente de los factores que provocan la insatisfacción, de tal manera existe dos sistemas de necesidades que intervienen en el comportamiento de la persona, de manera que ambos factores intervienen directamente en la motivación. En tanto Parra, et. al. (2018), hace referencia a los conjuntos de necesidades en el ser humano: Factores motivacionales, que están vinculados con incentivos a los individuos, en un proceso personal – organizacional, que contribuyen el crecimiento de su persona, como ejemplos: el trabajo en sí mismo, el reconocimiento, la responsabilidad. Se entiende que la persona debe prosperar por medio de la abundancia del trabajo y las capacidades psicológicas y factores higiénicos, Tiene un papel preponderante debido a que es perceptible en el comportamiento de los individuos y afecta tanto goce y utilidad.

También, se puede inferir acerca de las teorías de las expectativas, que inician, de la conjetura, donde las personas están motivadas para realizar diversas actividades cuando piensan que tiene posibilidad de permitirles ciertas recompensas preciadas. Desde esta perspectiva, existe una amplia gama de enfoques propuestos, desde esta perspectiva, El teórico Porter (1964), menciona que el trabajador tiene dos perspectivas, por un lado, se encuentra satisfecho en función del valor y dimensión de las recompensas que adquiere por su trabajo y por el otro lado, las que considera que debería de recibir. Claramente denota una relación de dos tipos de recompensas laborales, que un individuo considera justo por tal, se adjudica: Las recompensas extrínsecas. Son dirigidas por la organización laboral, como el ascenso, el salario, estatus, seguridad; es decir todas la que se encuentra dirigidas a satisfacer necesidades de un valor menor y las recompensas intrínsecas: Se encuentran conectadas con la satisfacción de las necesidades de autorrealización, denominadas necesidades de nivel superior (Palomo, 2008).

De igual forma, Vroom (1964), postula que la energía de una predisposición a proceder de un determinado modo, depende de la voluntad del interés, pues sus acciones seguirán objetivos que la persona encuentre atrayente. Es decir, se sentirá motivado en dirección de realizar un esfuerzo en base a que tendrá una excelente evaluación del desempeño y en consecuencia ganará recompensas que satisfagan metas personales, por tanto, la teoría plantea: relación de voluntad y desempeño a su vez desempeño y recompensa, finalmente correlación de recompensa y metas personales (Stephen, R., 2004, p.173).

Finalmente se mencionará la teoría antropológica, propuesta por el economista Pérez que adjudica la acción humana como parte de un proceso de acción recíproca de un contexto social, formado a su vez por otros sujetos (Pérez, Citado por Pérez y Gratacos, 2013, p.27). Por consiguiente, la persona se desplaza intentando la obtención simultánea de tres tipos de motivación: Motivación extrínseca, relacionado con todos los incentivos que la persona al actuar, espera del entorno que lo rodea; motivación intrínseca, es el resultado que la persona espera percibir de manera interna, al momento de actuar. Está ligado al aprendizaje operativo, es decir lo que se hace”, y motivación trascendente, Es el resultado de la acción que la persona produce en los demás, ligado “al para qué se hace”, es decir es la asistencia o el servicio hacia terceras personas, denominada aprendizaje evaluativo.

Ante ello, López y Gratacos (2013), afirman que, en la búsqueda de un criterio de integración, derivado de posicionar el acto en un entorno de interrelación de individuos, va a ocasionar, tres tipos de resultados que establece una fuente de motivación en la persona, razón fundamental para profundizar la importancia de la motivación en los docentes afín de establecer mecanismos para mejorar la selección y retención del personal docente en los centros educativos. Aun cuando, la teoría estructurada por Pérez López, está orientada a la práctica empresarial, es susceptible de aplicación en el ámbito educativo. Por lo tanto, el presente estudio, está dirigido bajo el enfoque teórico antropológico, debido a que se contempla elemental, firme y centrado en la persona; características importantes para comprender los factores motivacionales que impulsan al compromiso organizacional de los docentes.

Se mencionó, que diversos teóricos coinciden en reconocer los componentes de motivación extrínseca e intrínseca, ante ello Pérez (1991), añade un tercer componente, denominado trascendente; que coexisten en la actuación del ser humano. Desde esa perspectiva se explicará dichos componentes: la motivación intrínseca: de acuerdo a Deci y Ryan, (como Reeve cito 2010, p. 81), es la predisposición connatural de involucrar sus propios intereses y ejercer así sus todas sus capacidades para aprehender desafíos de manera óptima. Por consiguiente, es una motivación meramente natural y espontanea a las necesidades psicológicas de competencia, autonomía y afinidad, que trae diversos beneficios a la persona. Por su parte, Soriano (2009), afirma que la base de la motivación intrínseca, tiene una gama breve de requisitos que se responsabilizan de la apertura, persistencia y reenganche de la conducta ante la carencia de fuentes extrínsecas, por ello, el sujeto toma fuerza para querer vencer los desafíos del medio y la obtención de autocontrol, así adaptarse a toda clase de retos.

La motivación extrínseca, según Reeve (2010), proviene de las consecuencias e incentivos del medio que rodea a la persona y se encuentra explícito en el contrato conductual, en el cual existe un comportamiento solicitado de recibir u obtener “algo” a cambio, entonces se deduce que predomina un incentivo ambiental atractivo, es decir, es una razón creada en el medio ambiente. Al respecto, Gerena (s.f.) asevera que la conducta del individuo, es controlada por terceras personas, en razón de que es resultado de variables externas, como por ejemplo los premios, presión social, castigos, e incentivos. La motivación trascendente, de acuerdo a Washington (2017), se fundamenta en los principios, valores, creencias, vale decir del entorno cultural que tiene una persona de un determinado grupo social y se caracteriza en virtud de realizar una acción o acciones que siempre beneficia a otras personas, desechando su propio bienestar, lo cual implica que la persona tiene importantes diferenciales internos como la amistad, el servicio y el amor (p. 32).

Desde el punto de vista laboral, Lagos (2014), considera la motivación trascendente como una forma que parte del “quehacer” ósea a querer involucrarse con los objetivos de la empresa que mantiene vínculo laboral. Por lo general busca los intereses del equipo, dejando a un lado los intereses

personales, porque considera que lo importantes es lo conveniente para la empresa y contribuir al máximo. Según los teóricos, Alcázar (2019), López y Gratacos (2013), Anaya, A. y Anaya, C. (2010), deducen que las personas que poseen este tipo de motivación, se encuentran inspiradas en los sentimientos de las necesidades de los demás, en consecuencia, la persona ejerce decisiones basadas en una ética racional de principios, valores, y voluntad perenne de ayudar plenamente a sus semejantes. Con respecto a la variable compromiso organizacional, se puede explicar que es el grado en que una persona, se identifica con la organización que mantiene nexos, expresando plenamente el anhelo de mantenerse como integrante de dicha organización. (Amorós, 2007, p.73).

Por su parte, Calderón (2016), asevera que es el lazo que sienta el sujeto con su organización, y es efecto de la inversión ejecutada a lo largo del tiempo. Por lo tanto, la persona decide continuar como miembro de la organización o abandonarla, sacrificando así las inversiones realizadas durante el tiempo de permanencia. Mientras que, Chiavenato (2007), supone que la dupla del compromiso con el esfuerzo de conseguir control sobre un resultado indispensable, existe en un continuo, que parte desde el desinterés hasta llegar a un alto nivel de compromiso, en ese contexto las personas que están vigorosamente comprometidas, ejecutan un esfuerzo perseverante, expresando emoción positiva como el optimismo, mantienen la concentración en sus actividades, prestan la debida atención, insisten ante la derrota, mantienen la dedicación y curiosidad en sus actividades. De este modo, el compromiso aprehende la intensidad y calidad emocional de la intervención de un individuo. También incluye el término de contrato psicológico, que consiste en el compromiso tácito entre el sujeto y la organización en la cual pertenece, con respecto al conocimiento de los derechos, privilegios y obligaciones que se establecieron y serán respetadas por la persona y la organización. Por este motivo, se deslinda que el intercambio de recursos entre personas y el sistema prevalece la reciprocidad.

De igual manera, Meyer y Allen (citado por Gonzales y Antón, 2003, p.93), precisan el compromiso como una condición psicológica que define el vínculo entre persona y organización". En definitiva, es el conglomerado de acciones que

demuestran voluntad, afecto y responsabilidad de una persona hacia su organización, destacando que es comprometida con las funciones de su labor y es competente frente a las metas de la organización que pertenece.

Al respecto Meyer y Allen (1991), tienen una vasta investigación científica, de clasificación tridimensional en el estudio del compromiso, razón por lo que se tomará como base para precisar las dimensiones, que son el resultado de diferentes experiencias laborales del trabajador y afectan, de forma diferente a su comportamiento en el trabajo, dicho de otra manera, no responden al mismo antecedente, tampoco tienen el mismo impacto en la conducta, por ello son denominadas como: Compromiso afectivo, que es cuando la persona se encuentra vinculada por el sentimiento de apego afectivo al equipo u organización que pertenece, puesto que se encuentra altamente comprometida con las decisiones resueltas de la organización, sin tener cabida a cuestionar (Arata y Furlanetto, 2005 p.92). Mientras que, el Compromiso normativo, se relaciona con la atadura que tiene una persona a continuar en la organización, se basa en la reciprocidad individuo – organización para obtener beneficio mutuo, siente un vínculo con la organización debido a que piensa que es lo justo y lo que debe de realizar. (Fernandez, 2013, p.57). Y el compromiso de Continuidad, se fundamenta en la necesidad, la persona tiene conciencia del gasto de tiempo y dedicación que perdería en caso decida abandonar la organización a la que pertenece. Reflexiona acerca de los costos económicos, psicológicos y físicos en las cuales repercutirían si decide retirarse, también piensa que tendrá poca escasa probabilidad de encontrar un nuevo empleo (Arias, Varela, Loli y Quintana, 2003, p.17)

Siguiendo el enfoque tridimensional y desde el panorama educativo, Gómez (2006), afirma que: el Compromiso afectivo, incide en el tiempo, energía y recursos que el profesor está dispuesto a dedicar a tareas habituales, dicho de otro modo, fija objetivos, elabora el proyecto educativo, asigna un presupuesto, formar parte de comités, aceptar responsabilidades de gestión, entre otras múltiples actividades. Por tanto, el compromiso normativo, es la convicción que experimenta los docentes, que parte de normas, creencias familiares y sociales es decir del proceso de socialización que experimenta al incorporarse a la misma, el compromiso de continuidad,

implica el conjunto de conductas, cívico – organizacional relacionadas con el compromiso del docente en el proceso educativo y determina el esfuerzo a fin de promover el rendimiento y bienestar de los estudiantes (dependiendo del dominio docente, responsabilidades, los incentivo y prestigio (p.84-97).

III. METODOLOGÍA

El método empleado es el hipotético – deductivo, y de acuerdo a Sánchez (2018) es fundamental para comprender fenómenos, predecir y controlar por medio de teorías científicas o leyes.

3.1. Tipo y diseño de Investigación

Tipo de investigación

Es básica, debido a que la investigación se perfila con el objetivo de incrementar el conocimiento de los principios del tema, en la cual no es relevante la contrastación con los aspectos prácticos (Muntané, 2010).

Diseño de investigación

Es no experimental, como señala Hernández (2014), que no es posible la manipulación, porque las variables independientes simplemente ocurren, sin tener control directo, ni influencias, porque sencillamente ya ocurrieron con sus efectos. Correlacional, porque de acuerdo a Hernández (2004), se aspira a conocer el grado de mutualidad que exista entre las variables en una muestra de estudio. Y de alcance transversal, como afirman los teóricos Liu y Tucker (como citó Hernández, 2014, p.154), el propósito de detallar variables y su correspondencia suceden en un solo periodo de tiempo. El diseño a aplicarse, se expresa de la siguiente manera:

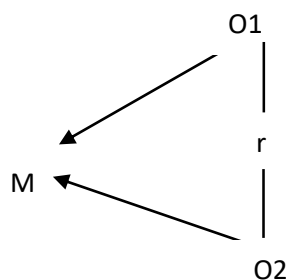


Figura 1. Diagrama elaborado por Valderrama y Guillen (2018).

Dónde:

O1 = Motivación laboral

O2 = Compromiso organizacional

r = Relación de variables

M = Muestra

3.2. Variables y operacionalización

Se considera dos variables de estudio (Ver anexo 2).

Variable 01: Motivación laboral

Es la voluntad que tipifica a la persona por medio del esfuerzo propio a querer alcanzar los objetivos de la organización, regulando la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Coromoto y Villon, 2018).

Tabla 1

Operacionalización de variable motivación laboral

Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Rango
La variable motivación laboral es categórica de naturaleza cualitativa, de escala ordinal. Posee 3 dimensiones, 25 indicadores y 25 ítems.	Motivación intrínseca	- Desarrollo personal - Autonomía - Competencia profesional	1 – 2 3 – 4 5 – 6 – 7 – 8	Ordinal El inventario está compuesto por 25 ítems de opción múltiple: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Muy alto (121 – 133)
	Motivación extrínseca	- Condiciones laborales - Sueldo atractivo y recompensas.	9 – 10 – 11 12 – 13 – 14		Alto (114 – 121)
	Motivación trascendente	- Reconocimiento del entorno.	15 – 16 -17		Promedio (113 – 92)
	Tiene sus bases en las creencias, valores y principios que pueda tener un individuo del grupo social u organizacional al que pertenezca (Washington, 2017).	- Participación y servicio - Relaciones interpersonales. - Apoyo y solidaridad.	18 –19 20 –21 – 22 23 – 24 –25		Bajo (91 – 86) Muy bajo0-86)

Fuente: Adaptado de López, 2016.

Variable 02: Compromiso organizacional

Definición Conceptual: Es el nexo que constituye el empleador con su organización, y es resultado de las pequeñas inversiones efectuadas. Por ende, decide continuar como miembro de la organización o abandonarla, sacrificando así las inversiones realizadas durante el tiempo de permanencia (Calderón, 2016).

Tabla 2

Operacionalización de variable compromiso organizacional

Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Rangos		
La variable compromiso organizacional es categórica, de naturaleza cualitativa, de escala ordinal, Posee 3 dimensiones, 18 indicadores y 18 ítems.	Compromiso afectivo	- Felicidad	1	Ordinal El inventario está compuesto por 18 ítems de opción múltiple: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto (66 - 90)		
		- Solidaridad	2				
		- Emociones ligadas a la organización.	3				
		- Familiarización.	4				
		- Significancia	5				
		- Pertenencia	6				
		- Satisfacción	7				
	Compromiso de continuidad	- Necesidad	8		Medio (42 - 65)		
		- Comodidad	9				
		- Conveniencia	10				
		- Consecuencias	11				
		- Beneficios	12				
		- Reciprocidad	13				
		- Percepción de lo correcto.	14				
		- Sentimiento de culpabilidad.	15				
		Compromiso normativo	- Lealtad			16	Bajo (18 - 41)
			- Obligación moral			17	
			- Deber			18	

Fuente: Adaptado de Pérez, 2014.

3.3. Población y muestra

Población

Arias, Villasís y Novales (2016) señalan que es, un compuesto de incidentes definido, limitado y asequible, que conformará el referente para la designación de la muestra, bajo el cumplimiento de criterios determinados. Por tanto, el presente estudio tiene como población solamente a dos Instituciones escolares, correspondiente a la Urbanización Santa Rosa de Quives – Santa Anita. A continuación, la distribución de docentes.

Tabla 3

Distribución de docentes de las I.E. de la Urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita -2021.

N°	Institución Educativa	N° de docentes	Porcentaje
01	Red School	10	10 %
02	Colegio Santa Rosa de Quives	40	90 %
	Total	50	100 %

Fuente: Nomina de docentes de las I.E. de estudio.

Criterio de selección:

Los criterios de inclusión considerados para seleccionar la población son:

- Docentes entre 25 a 65 años de edad.
- Docentes con licenciatura profesional.
- Docentes de nivel de enseñanza inicial, primaria y secundaria.

En tanto los criterios de exclusión son:

- Docentes con licencia de labores.
- Docentes que no correspondan su centro laboral a la Urbanización Santa Rosa de Quives.
- Personal directivo, recursos humanos y coordinación.

Muestra

Se denomina muestra censal cuando está conformada por todos los elementos o individuos de investigación (Hernández, 2014). Por tanto, el presente estudio se realizará con la totalidad de los docentes participantes en la investigación.

Muestreo

Se utilizará el muestreo no probabilística o clásica, pues el subgrupo de la población en la preferencia de principios no se somete a la probabilidad, muy al contrario, se centra en las particularidades de la investigación (Hernández, 2014), en tal contexto, dada la pequeña cantidad de población, el presente estudio exige a todos los docentes disponibles. Y la técnica por conveniencia, de acuerdo a Otzen y Manterola (2017), nos facilita elegir los casos asequibles que admitan ser incorporados, fundamentados por beneficio de factibilidad y cercanía que posee el investigador (p 230).

Unidad de análisis

Docentes que integran a las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives en el distrito de Santa Anita. Cuya edad fluctúan entre los 25 a 65 años de edad, poseen título profesional en Educación y/o carreras afines. El vínculo laboral con su organización es mayor a 5 meses.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Casas, Repullo y Campos (2003), indican que es importante aprovechar la suma de procedimientos referenciales de investigación con la intención de una correcta recolección y análisis de una batería de datos que correspondan a la muestra de casos representativos, de una determinada población del cual se pretende describir un conjunto de características (p143). Desde esa perspectiva, se empleó la técnica de la encuesta, por tal, la muestra de estudio contestará una serie de preguntas que tienen alternativas múltiples de respuesta, acorde a los indicadores y en concordancia con los objetivos, con la utilidad de coleccionar información concreta y minuciosa.

Instrumentos

El instrumento para la recopilación de datos será a través del cuestionario, que está conformado por preguntas estructuradas de alternativa múltiple que va acorde a los objetivos del estudio, por ello se tiene en cuenta lo expuesto por López y Fachelli (2015), aducen que las preguntas del cuestionario, está constituida por frases o párrafos enlazados con coherencia (Ver anexo 3).

Instrumento 01: La variable motivación labora utilizará: Escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental.

Tabla 4

Ficha técnica de variable motivación laboral

Nombre:	Escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental.
Adaptado:	López (2016) de Juan Pérez López y Frederick Herzberg
Tiempo de aplicación :	15 min. aproximadamente.
Aplicación:	Docentes con relación laboral.
Forma de aplicación:	Individual y virtual mediante Google Forms.
Puntuación:	Calificación computarizada.
Escala:	Tipo Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.
Objetivo:	Identificar el grado de motivación laboral en los docentes participantes.
Estructuración:	Conformado por 25 ítems, con 3 dimensiones: Motivación intrínseca (8 ítems), motivación extrínseca (9 ítems) y motivación trascendente (8 ítems)
Psicometría:	Mide la percepción que tienen el docente referente al nivel de motivación laboral apreciado en su centro de trabajo. Coeficiente de Alfa = ,0907.

Fuente: Adaptado de López, 2016.

Instrumento 02: La variable compromiso organizacional utilizará cuestionario de compromiso organizacional (OCQ).

Tabla 5

Ficha técnica de variable de compromiso organizacional

Nombre original:	Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ),
Autores:	Meyer y Allen (1991)
Procedencia:	EEUU
administración :	Individual
Adaptación:	Pérez 2014 (Perú)
Duración:	Sin límite de tiempo, 15 min. aproximadamente.
Aplicación:	Docentes con relación laboral.
Puntuación:	Calificación computarizada.
Escala:	Tipo Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.
Forma de aplicación:	Individual y virtual, mediante Google Forms.
Objetivo:	Identificar el grado de compromiso organizacional en los docentes participantes. Se conforma por 18 ítems de forma positiva y cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (06 ítems), compromiso de continuidad (06 ítems), compromiso normativo (06 ítems). Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta.
Estructura:	Mide la autopercepción de compromiso organizacional de los docentes de la urbanización Santa Rosa de Quives. Coeficiente de Alpha de Cronbach = ,894.
Psicometría:	

Fuente: Adaptado de Pérez, 2014.

Validez

Hernández (2014). Señala que todo instrumento de investigación debe ser validado, con el objetivo de medir el grado del instrumento que a su vez mide la variable de investigación. Por tanto, los instrumentos para ambas variables fueron sometidas por una validez de contenido a través de juicio de expertos y de acuerdo a sus valoraciones se cuantifico con el coeficiente de Aiken, que por unanimidad se obtuvo la aprobación y aplicabilidad, materializado en el certificado de validez. También se estimó las propiedades psicométricas por medio de la validez de constructo, que según Hernández (2014), indica que todo instrumento representa y cuantifica el concepto teórico, por tal se utilizó la prueba KMO y Bartlett (ver anexo 4).

Tabla 6

Relación de expertos de validación de las variables de estudio

N°	Experto	Resultado
01	Dr. Fernando Antonio, Flores Limo	Aplicable
02	Mg. Estela Libda, Hernández Vásquez	Aplicable
03	Mg. Jianina Amerika, Casaverde Flores	Aplicable

Fuente: Certificados de Validez.

Confiabilidad

El autor Arribas (2008), argumenta que es un instrumento que logra medir con precisión, es cuando al ser aplicados indistintamente y repetidas veces, los resultados se demostraran condiciones muy similares (p.28). Por tanto, La confiabilidad del presente estudio, se determinó mediante una prueba piloto conformada por 22 sujetos de ambos sexos que no conforman la muestra de estudio (Ver anexo 6).

Tabla 7*Estadística de confiabilidad de motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N° de elementos / ítems
,903	25

Fuente: Resultados de SPSS 24.

Tabla 8*Estadística de confiabilidad del compromiso organizacional*

Alfa de Cronbach	N° de elementos / ítems
,894	18

Fuente: Resultados SPSS 24.

Por consiguiente, Frías (2020), sugiere tener en cuenta ciertos valores donde se interpreta que sí que el coeficiente de alfa es $>.8$ es bueno y si es $>.9$ a 9.5 tiene una aceptación de excelencia. Según los resultados presentes en la tabla 7 y 8 el análisis de confiabilidad se obtuvo en 0.903 y 0.894 , ante ello se concluye que ambos instrumentos son confiables (Ver anexo 5).

3.5. Procedimientos

Debido al aislamiento social por la coyuntura de Covid-19, el ministerio de Educación exige la modalidad de clases virtuales. En ese contexto los procedimientos que se ejecutaron son los siguientes:

- Se solicitó mediante correo electrónico, la autorización con el objetivo de utilizar el instrumento de la variable motivación laboral, al Mg. Alejandro Augusto López Callirgos (Ver anexo 7).
- Se solicitó mediante correo electrónico, la autorización de acopio de datos con carácter académico a la dirección de las Instituciones Educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives, las cuales son: I.E. Santa Rosa de Quives y I.E.P. Red School.

- Por medio de llamada telefónica, correo electrónico y grupos de WhatsApp se socializó los objetivos del estudio y la explicación de los cuestionarios, posterior a ello se envió a través del correo electrónico, el instrumento a fin que los docentes registren sus respuestas, de acuerdo a su disponibilidad y recursos.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo:

Con el propósito de realizar el análisis descriptivo, se organizó los datos recogidos de la encuesta, posteriormente se analizaron con el software estadístico SPSS versión 24. En tanto los resultados, se exponen en tablas de distribución de frecuencias y figuras para ofrecer un rápido análisis.

Análisis inferencial:

Para el análisis inferencial se empleó estadísticos paramétricos, mediante el coeficiente de correlación de r de Pearson que mide la relación entre las dos variables de estudio, con el fin de comprobar la hipótesis, el cual será valorado de acuerdo a un nivel de significancia.

3.7. Aspectos éticos

Consideré en todo momento los principios del Código de Ética de Investigación de la UCV, que fue emitida a través de la resolución de Consejo universitario N° 0262-2020, que garantiza el respeto irrestricto a los derechos del autor, la protección de la identidad y confidencialidad de todos los informantes de la investigación. En tanto las referencias y citas han seguido las pautas del Manual de Referencia estilo APA del fondo editorial UCV 2017. La obtención de resultados y la discusión presentan total veracidad y transparencia.

IV. RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Los datos descriptivos o de frecuencias, nos permiten visualizar en porcentajes, cantidad y gráficos, los niveles o rangos obtenidos de las variables estudiadas, esto en base a los baremos de los instrumentos con los que se han medido, es así que se presentan las siguientes tablas y gráficos.

Tabla 9

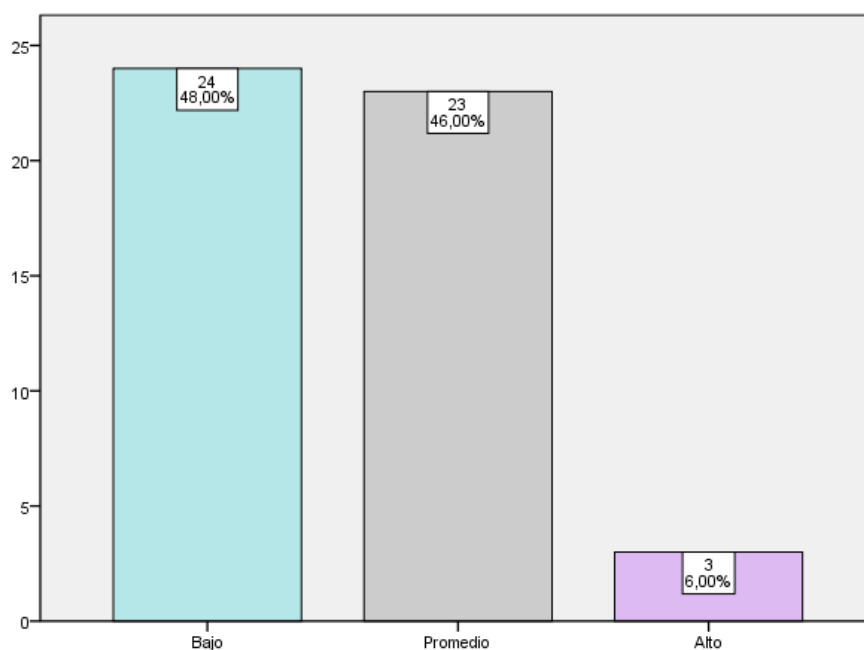
Niveles de Motivación Laboral

	Participantes	Porcentaje
Bajo	19	42.20%
Promedio	23	51.10%
Alto	3	6.70%
Muy alto	0	0%
Muy bajo	0	0%
Total	45	100%

Fuente: Resultado de SPSS 24.

Figura 2

Niveles de Factores Motivacionales laboral



En la tabla 9 y figura 2 se realizó el análisis de niveles – rangos en la variable motivación laboral, obteniendo como resultado que el 48% equivalente a 24 participantes, tiene un nivel *bajo* de motivación, de esta forma el 46%

representando a 23 docentes tienen un nivel *promedio*, seguido del 6% correspondiendo a tres profesores su resultado es de *alto* nivel de motivación. El cual indica que solo un porcentaje mínimo se encuentra motivado en su ámbito de trabajo, prevaleciendo el nivel promedio y bajo, siendo el principal motivo la falta de comunicación entre sus pares y las autoridades, el escaso reconocimiento a su labor profesional por parte de su entorno inmediato.

Tabla 10

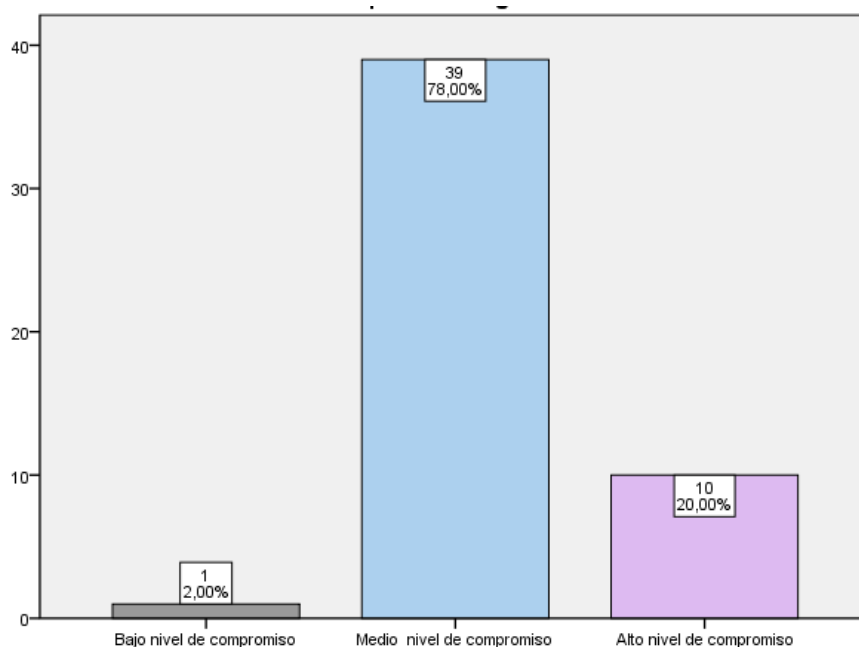
Niveles de Compromiso Organizacional

	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel de compromiso	1	2.20%
Medio nivel de compromiso	34	75.60%
Alto nivel de compromiso	10	22.20%
Total	45	100%

Fuente: Resultados SPSS 24.

Figura 3

Niveles de Compromiso Organizacional



En la tabla 10 y figura 3 se visualiza el resultado de la variable compromiso organizacional, obteniendo los siguientes resultados, 39 participantes que corresponde al 78% tienen un *medio nivel de compromiso*, seguido a ello tenemos al 20% es decir 10 profesores tienen un *alto nivel de compromiso*

culminando tenemos a un docente equivalente al 2% tiene un *bajo nivel de compromiso*.

En estos resultados podemos observar una prevalencia en los niveles medios y altos de compromiso, esto nos brinda información valiosa, ya que los maestros a pesar de no estar motivados, tienen un compromiso con sus estudiantes, demostrando una vocación de servicio. Los docentes se sienten motivados porque consideran que contribuyen efectivamente en el desenvolvimiento de ciudadanos responsables para un país próspero.

Resultados descriptivos de la variable Motivación laboral

Los resultados descriptivos por frecuencias y porcentajes, son categorizados en base a los rangos de cada dimensión según corresponda.

Tabla 11

Rangos por dimensión de la variable motivación laboral

Rangos por dimensión - Motivación								
Dimensión 1	Alto	32 a 40	Dimensión 2	Alto	33 a 45	Dimensión 3	Alto	32 a 40
	Medio	20 a 31		Medio	21 a 32		Medio	20 a 31
	Bajo	8 a 19		Bajo	9 a 20		Bajo	8 a 19

Fuente: Resultados SPSS 24.

Tabla 12

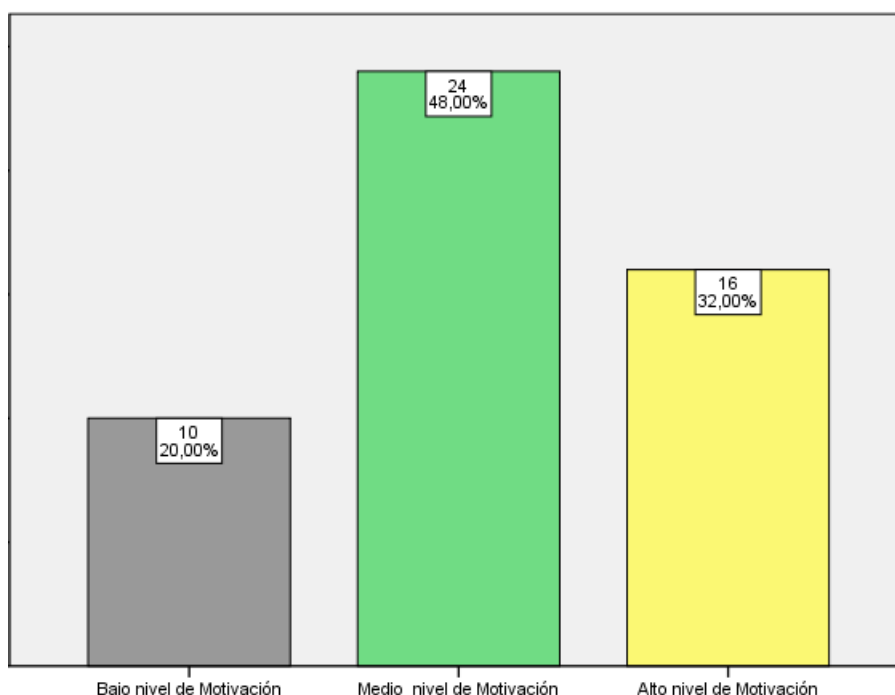
Niveles en la dimensión Motivación intrínseca

	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel de Motivación	10	20%
Medio nivel de Motivación	24	48%
Alto nivel de Motivación	16	32%
Total	50	100%

Fuente: Resultados SPSS 24.

Figura 4

Niveles de Motivación intrínseca



Se contempla en la tabla 12 y figura 4 presenta un 20% de participantes con baja motivación intrínseca, por su parte 48% se encuentran en nivel medio de motivación intrínseca y el 32% tiene un alto nivel de motivación intrínseca. Es decir que 10 docentes tienen bajo nivel, por lo tanto, no sienten ninguna motivación auténtica y natural por su institución, esto puede deberse a la carencia de estrategias y/o la forma de adaptarse a la virtualidad actual, por otra parte 24 colaboradores se encuentran en un nivel medio por lo que inferimos que pueden estar teniendo problemas personales o familiares y tratan de manejarlos para que estos no afecten de forma directa o indirecta sus labores, por último, 16 profesores tienen un nivel alto de motivación, con ello se demuestra que tienen vocación de servicio, manejan sus tiempos, utilizan herramientas

adecuadas de afrontamiento y esto genera mejor armonía y clima favorable en sus actividades dentro de la organización.

Tabla 13

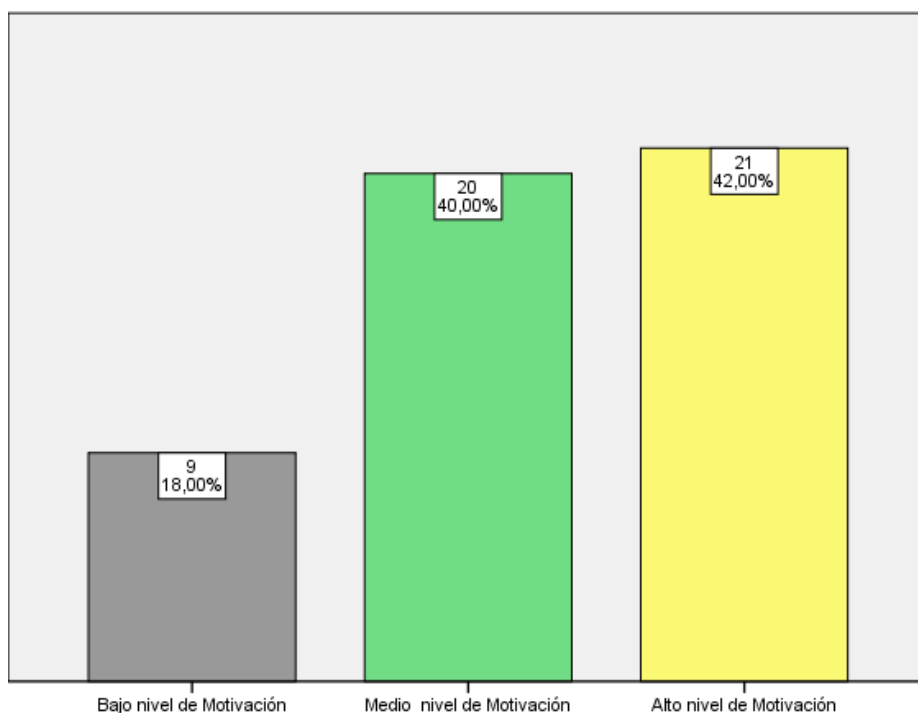
Niveles en la dimensión Motivación extrínseca

	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel de Motivación	9	18%
Medio nivel de Motivación	20	40%
Alto nivel de Motivación	21	42%
Total	50	100%

Fuente: Resultados SPSS 24.

Figura 5

Niveles de motivación extrínseca



En la tabla 13 y figura 5 se aprecia que un 18% de participantes tienen un nivel bajo de motivación extrínseca, el 40% se encuentran en un nivel medio y el 42% tienen un nivel alto de motivación extrínseca.

Esto nos indica que nueve participantes no presentan ningún tipo de motivación, por lo que las retribuciones monetarias y/o reconocimientos extras no están surgiendo efecto para la mejora de su desempeño, esto puede estar asociado al

contexto pandémico, la preocupación, puede estar ocasionando mellas en su persona, así como, la falta de herramientas para la enseñanza sea esta internet, laptop o computadora, etc., por otro lado 20 docentes tienen una motivación media indicándonos que no se encuentran del todo de acuerdo con el salario y/o gratificaciones externas, sin embargo, esto no impide en desempeñarse de manera adecuada normal en sus labores, culminando el 21 profesores se encuentra con un alto nivel de motivación extrínseca, por lo tanto, ellos se encuentran de acuerdo no solo con su pago y/o retribuciones externas, lo que genera que sus labores administrativas, como educativas sean fructíferas y con mejor desarrollo.

Tabla 14

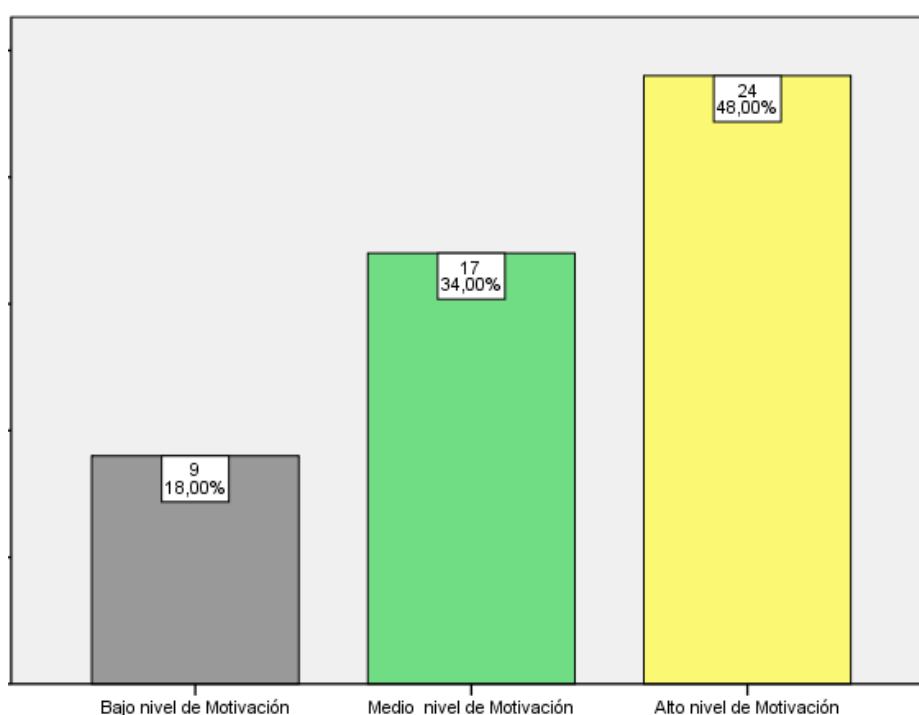
Niveles en la dimensión Motivación trascendente

	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel de Motivación	9	18%
Medio nivel de Motivación	17	34%
Alto nivel de Motivación	24	48%
Total	50	100%

Fuente: Resultados SPSS 24.

Figura 6

Niveles de motivación trascendente



En la tabla 14 y figura 6 registra que el 18% de participantes se encuentran en un nivel bajo de motivación trascendente, por su parte, 34% se encuentra en nivel medio y un 48% se encuentra en un nivel alto de motivación trascendente. Estos resultados nos dan indicadores claros de lo que está sucediendo en las instituciones, donde nueve docentes no presentan signos de motivación trascendente, por lo que será necesario indagar los problemas personales o profesionales que limitan sus capacidades para la mejora, por su parte, 17 docentes se encuentran a nivel medio, por lo tanto pueden estar en mejora de sus habilidades de adaptación en la nueva virtualidad, tratando de sentirse cómodos para un mejor desempeño, por último 24 colaboradores se encuentran

en un nivel alto de motivación trascendente, logrando no solo evidenciar la vocación y amor por lo que hacen, esto sumado a la mejoras continuas e impulso interno que les permite ser mejores y flexibles, logrando trascender en la enseñanza, trato y desempeño laboral dentro de la institución.

Resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional

Los resultados descriptivos por frecuencias y porcentajes, son categorizados en base a los rangos de cada dimensión según corresponda.

Tabla 15

Rangos por dimensión de la variable compromiso organizacional

Rangos por dimensión - Compromiso								
Dimensión 1	Alto	27 a 35	Dimensión 2	Alto	19 a 25	Dimensión 3	Alto	24 a 30
	Medio	17 a 26		Medio	12 a 18		Medio	15 a 23
	Bajo	7 a 16		Bajo	5 a 11		Bajo	6 a 14

Fuente: Resultados SPSS 24.

Tabla 16

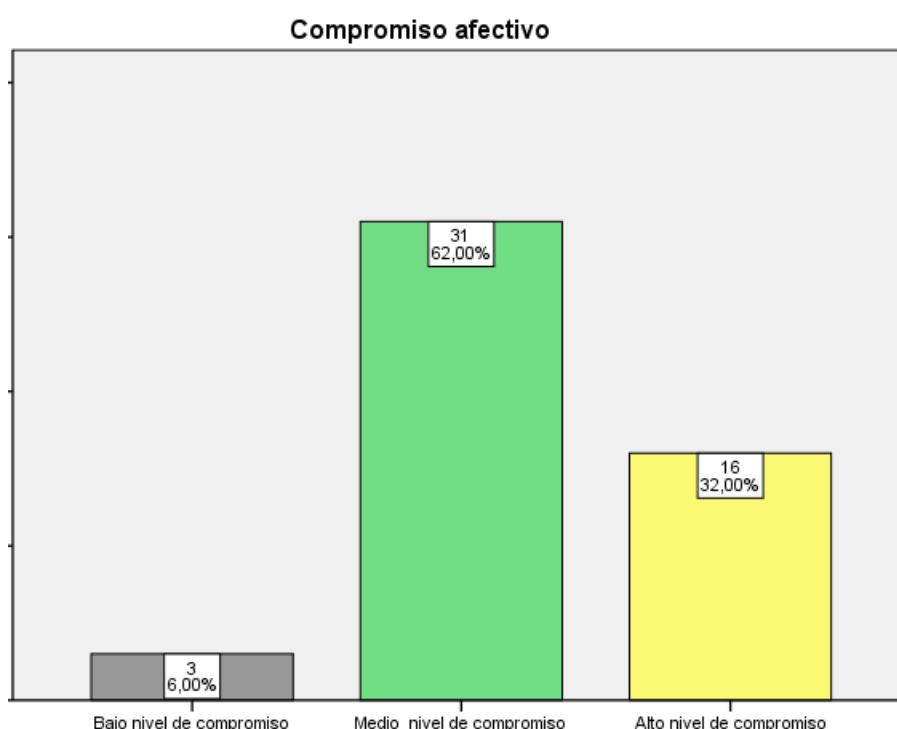
Niveles en la dimensión Compromiso afectivo

	Participantes	Porcentaje
Nivel bajo de compromiso	3	6%
Nivel medio de compromiso	31	62%
Total	50	100%

Fuente: Resultados SPSS 24.

Figura 7

Niveles de compromiso afectivo



Se contempla en la tabla 16 y figura 7 que el 32% de los participantes tienen un alto nivel de compromiso afectivo, seguido del 62% por un nivel medio y un 6% se clasifican en un nivel bajo de compromiso afectivo. Esto nos indica que 16 docentes sienten una identificación laboral, involucrándose, dando un valor agregado para la mejora de la organización, por su parte 31 profesores tienden a involucrarse o sentir filiación por la organización sin embargo esta no es prevalente, y tres colaboradores, no sienten ningún vínculo de identidad o de pertenencia con la institución donde laboran.

Tabla 17

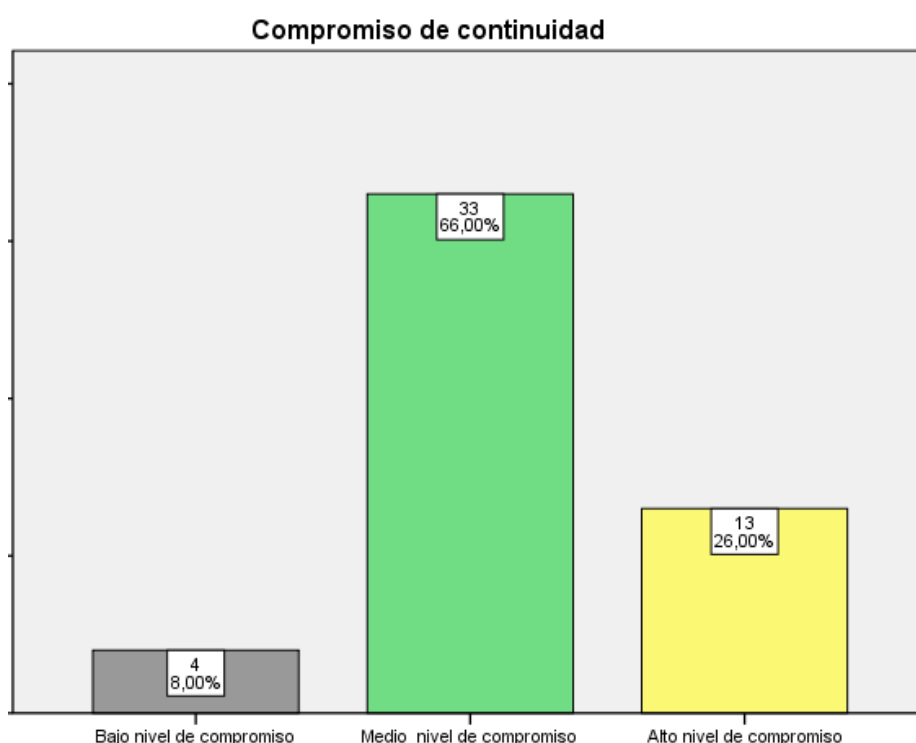
Niveles en la dimensión Compromiso afectivo

	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel de compromiso	4	8%
Medio nivel de compromiso	33	66%
Alto nivel de compromiso	13	26%
Total	50	100%

Fuente: Resultados SPSS 24.

Figura 8

Niveles de compromiso de continuidad



En la tabla 17 y figura 8 se identifica que el 66% de participantes tienen un nivel medio de compromiso continuo, por su parte el 26% tienen como resultado un nivel alto y por último un 8% se encuentra en nivel bajo. Esto nos refiere que 33 colaboradores tienen una sensación de estabilidad en su centro de labores, sin embargo, hay una posibilidad que si tienen una mejor oportunidad puedan dejar el lugar donde se encuentran sin dudar, de esta forma 13 docentes se encuentran en el lugar deseado, posiblemente estos sean nombrados o cuenten con una mayor identificación por lo que sienten estabilidad y bienestar demostrándolo en el desempeño y colaboración continua para la mejora de la

institución, por otro lado, se evidencia cuatro profesores no tienen ningún deseo, seguridad ni estabilidad de seguir en la organización, por lo que posiblemente estén esperando poder culminar con su contrato laboral para retirarse de la institución.

Tabla 18

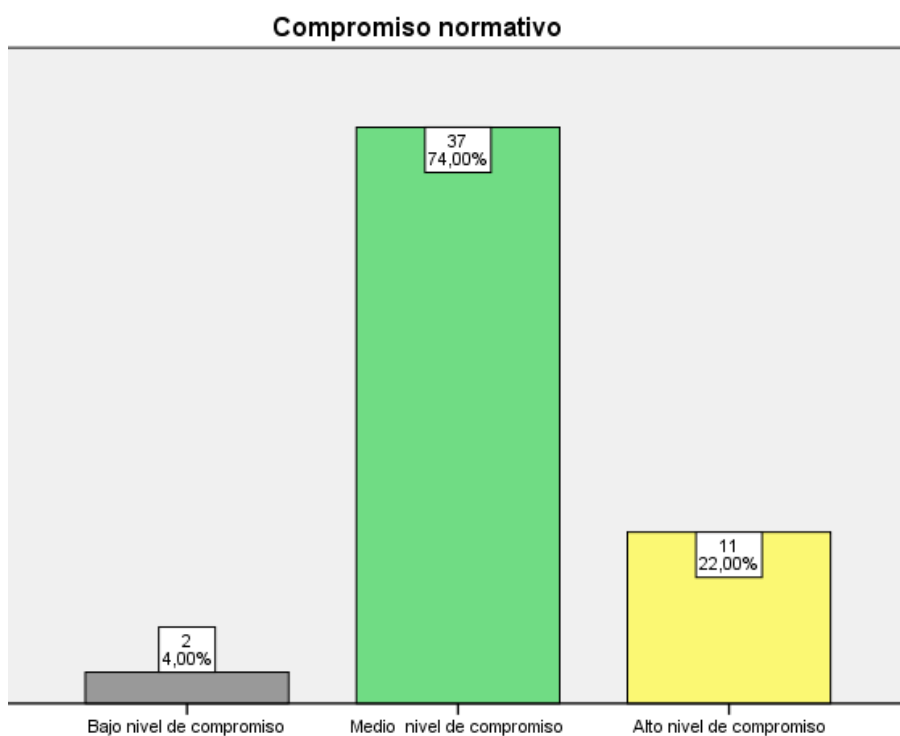
Niveles en la dimensión Compromiso normativo

	Participantes	Porcentaje
Bajo nivel de compromiso	2	4%
Medio nivel de compromiso	37	74%
Alto nivel de compromiso	11	22%
Total	50	100%

Fuente: Resultados SPSS 24.

Figura 9

Niveles de compromiso normativo



En la tabla 18 y figura 9 se evidencian los niveles existentes en la dimensión compromiso normativo, donde el 74% de los docentes se encuentran en un nivel medio, siguiendo ello, se encuentra el 22% de participantes con un alto nivel y por último un 4% se identifica con el bajo nivel de compromiso.

Esto nos indica que 37 participantes sienten una pertenencia en su organización, es decir que permanecen y tienen el compromiso, sin embargo, esto es a nivel

medio, por su parte, 11 docentes sienten identidad, lealtad, sentido de pertenencia y filiación con la institución con la que laboran, es así que , tenemos a 2 profesores que laboran por obligación o por tener una retribución económica, más no tiene un desempeño adecuado en sus labores, por lo que puede no asistir a las reuniones o festividades dentro de su centro educativo.

Resultados inferenciales

Los resultados inferenciales nos permiten realizar las correlaciones de las variables, obteniendo un resultado en índices de relación y un p valor que puede aceptar o no las hipótesis planteadas por el investigador.

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES: INTRÍNSECA, EXTRÍNSECA Y TRASCENDENTAL	.922	50	.105
CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN	.966	50	.207

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Resultados SPSS 24.

El análisis de prueba de normalidad permite poder identificar y elegir el estadístico inferencial idóneo para la correlación de las variables, en este caso se utilizó el estadístico Shapiro-Wilk dado que la población corresponde a 50 participantes. Dado el nivel de significancia de cada variable, se elige el estadístico r de Pearson puesto que $p > 0.5$, es decir que se evidencia una distribución normal – pruebas paramétricas.

Contrastación de hipótesis

Criterio de decisión para aprobación o rechazo de hipótesis del investigador.

Regla de significancia estadística o p valor:

- Si $p < 0.5$ = menor del 5% Se acepta la hipótesis del investigador, se rechaza la hipótesis nula o alterna.
- si el $p > 0.5$ = es mayor 5% No se acepta la hipótesis del investigador - se acepta la hipótesis nula o alterna.

Hipótesis General

Existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.

Tabla 20

Correlación de r Pearson entre la variable motivación laboral y compromiso organizacional en los docentes

		Variable factores motivacionales	Variable Compromiso organizacional
Variable factores motivacionales	Correlación de Pearson	1	,748**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	45	45
Variable Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,748**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	45	45

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

Fuente: Resultados SPSS 24.

En la tabla 20 se registra una correlación entre la variable motivación laboral y Compromiso organizacional, se obtuvo un nivel de correlación positivo *alto*, $r = ,748$, con un $p < ,05$, por lo tanto, se puede mencionar que, a mayor motivación en el ámbito laboral, se evidenciara un mejor compromiso dentro de la organización y viceversa.

Decisión: Se acepta la hipótesis del investigador, rechazamos la hipótesis nula.

A partir de los datos obtenidos se asevera que existe relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita

Hipótesis específica 1

Existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives -Santa Anita.

Tabla 21

Correlación de r Pearson entre la variable motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca y compromiso organizacional

		Motivación intrínseca	Compromiso organizacional
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	,402**
	Sig. (bilateral)		.001
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,402**	1
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	45	45

Fuente: Resultados SPSS 24.

En la tabla 21 se evidencia la relación positiva a nivel moderado entre la dimensión Motivación intrínseca y la variable Compromiso organizacional, con un $r = ,402$, con una significancia estadística de $,001$, que indica a mayor motivación intrínseca se evidenciará mayor compromiso organizacional.

Decisión: *Se acepta la hipótesis del investigador, rechazamos la hipótesis nula.*

A partir de los datos obtenidos, se afirma que existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.

Hipótesis específica 2

Existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives -Santa Anita.

Tabla 22

Correlación de r Pearson entre la variable motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y compromiso organizacional.

		Motivación extrínseca	Compromiso organizacional
Motivación extrínseca	Correlación de Pearson	1	,400**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,400**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	45	45

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

Fuente: Resultados SPSS 24.

En la tabla 22 se exhibe la relación positiva a nivel moderado entre la dimensión Motivación extrínseca y Compromiso organizacional, con un $r=,400$, con un p valor ,002, esto nos indica que, si existe compromiso organizacional se evidenciara una motivación extrínseca entre los colaboradores de la organización.

Decisión: *Se acepta la hipótesis del investigador, rechazamos la hipótesis nula.*

De los datos obtenidos, se confirma que existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.

Hipótesis específica 3

Existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.

Tabla 23

Correlación de r Pearson entre la variable motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y compromiso organizacional.

		Motivación trascendente	Compromiso organizacional
Motivación trascendente	Correlación de Pearson	1	,596**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	45	45
Compromiso organizacional	Correlación de Pearson	,596**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	45	45

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

Fuente: Resultados SPSS 24.

En la tabla 23 se realizó la correlación entre la dimensión Motivación trascendente y Compromiso organizacional, obteniendo como resultado un $r=,596$ siendo esta moderada positiva, con un p valor $<,000$, por lo tanto, se puede mencionar que si encontramos compromiso organizacional habrá una motivación trascendente.

Decisión: *Se acepta la hipótesis del investigador, rechazamos la hipótesis nula*

De los datos obtenidos se asevera que existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe correlación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la urbanización Santa Rosa de Quives- Santa Anita, 2021. Para ello se conformó una muestra de 50 docentes correspondientes a dos instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives. Se recabo experiencia, información y juicios importante que ayudará a futuros investigadores, interesados en las variables de estudio. En tanto los instrumentos utilizados han sido procesados por una validez de contenido, expuesto a tres jurados de expertos que de manera unánime señalaron aplicable. En tanto la confiabilidad tuvo como resultado positivo y altamente confiable.

De acuerdo a los resultados descriptivos de la variable motivación laboral indica que, del 100% de los participantes de la investigación solamente el 6% muestra un alto nivel de motivación laboral, el 46% tienen un nivel promedio y un 48% presenta un bajo nivel de motivación laboral por tanto el grueso de la población docente prevalece un bajo y medio nivel de motivación en su ámbito de trabajo. El factor motivacional predominante es la motivación trascendente con un 48%, que indica que 24 docente se encuentran motivados en su profesión laboral, el cual se manifiesta a través de la practica pedagógica del docente, como bien señala López y Gratacos (2013), se siente motivados por servir a los demás; enfocándolo al contexto educativo, el docente se encuentra motivado por asistir a los estudiantes y el entorno donde se desenvuelve de manera profesional, guarda coherencia con lo referido por los investigadores Anaya, A. y Anaya, C. (2010), indican que la persona se vuelve trascendente a medida que sabe cómo actuar ante las circunstancias; en vista de ello el docente, a pesar de tener muchas dificultades que puedan mermar su labor y compromiso profesional, sabe que sus principios y el sentimiento de asistir a sus estudiantes, prima como motivación permanente su vocación de servicio.

Los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional, indican que el 78% tienen un medio nivel de compromiso, seguido a ello el 20% tienen un alto nivel de compromiso y solamente el 2% tiene un bajo nivel de compromiso a la organización educativa; definitivamente prevalece el nivel medio de compromiso organizacional, según sus dimensiones presenta un 31 % de nivel medio de compromiso afectivo, 33% de nivel medio de compromiso de continuidad y 37 % de nivel medio de compromiso normativo, estos resultados son congruentes a los estudios de Gutiérrez (2019), que predomina con un 55,1% el nivel medio de compromiso organizacional en el profesorado. En tal sentido de acuerdo a los vastos trabajos de investigación de Meyer y Allen (1991), aterrizándolo al contexto educativo, se puede inferir que los docentes aún no se encuentran totalmente comprometidos con su institución de vínculo laboral, y ello se manifiesta a través de la conducta, por tanto es indispensable que el comportamiento del docente, responda a los objetivos de la organización educativa, afín de constituir un nexo que responda y beneficie a ambas partes y por consecuente a la comunidad educativa.

En tanto los resultados descriptivos de la variable compromiso organizacional, no guarda relación con los antecedentes del estudio, así como detalla Manzano (2019), Atencio, Otero y Peñata (2019), debido a que todos ellos, evidenciaron en sus conclusiones, un alto escalón de compromiso organizacional en los docentes de las entidades educativas que enfocaron su investigación respectivamente, dichas conclusiones son óptimas y adecuadas para cualquier organización educativa que desea mantener un vínculo de armonía y bienestar. De igual manera no se encuentra semejanza con los resultados de Escalante y Mendoza (2019), quienes concluyen que el compromiso organizacional no predomina en el desempeño laboral del personal de una Universidad, según la percepción de los estudiantes; ante ello, se debe considerar, que si bien es cierto la variable de estudio: compromiso organizacional es igual, tanto para estos últimos investigadores, como para la autora, pero en la presente investigación no se considera la percepción de los estudiantes, ni de las autoridades educativas, sino exclusivamente de los docentes.

Con respecto a los resultados inferenciales, se consideró la prueba de normalidad poblacional, Shapiro –Wilk, con el objetivo de identificar el estadístico inferencial apropiado, por tal se eligió el coeficiente de correlación de Pearson, que evidencia una distribución normal y paramétrica acorde con las contrastaciones de hipótesis formuladas.

A partir de los hallazgos encontrados de la hipótesis general se establece una correlación positiva alta de las variables motivación laboral y compromiso organizacional con $r = ,748$ y un sig., $,002$ entre ambas variables, esto quiere decir que a mayor motivación en el entorno de trabajo se demostrará un mejor compromiso dentro la organización, entonces ante lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación donde señala que existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021. Estos resultados guardan relación con la tesis de grado de Amoros (2019), y Bernable (2018), quienes concluyen que existe relación relevante entre la motivación laboral y compromiso organizacional dentro de los centros educativos de estudio respectivo, ante ello se debe considerar que la motivación de los docentes debe ser objeto de interés de la organización, para conocer e incrementar el nivel de su motivación y fortalecer su compromiso, mediante actitudes positivas que contribuye al bienestar de los docentes y por ende de toda la comunidad educativa. En esa misma línea, Nieto (2017), concluye en su tesis, una correlación positiva alta de las variables de satisfacción laboral y compromiso organizacional, en este aspecto, de acuerdo a la teoría de los factores de Herzberg , la satisfacción se encuentra íntimamente relacionada con los factores motivacionales, debido a que es un factor estimulante para la persona; así también, Maslow, indica la satisfacción de las necesidades que tiene el ser humano, para conseguir sus objetivos inician desde la manera más sustancial hasta llegar a lo complejo, entonces estas necesidades se convierten en motivación, por ser el impulso de alcanzar una meta tras otra; por tanto, guarda relación y coherencia con la variable de motivación laboral, como bien lo indican Coromoto y Villon (2018), es un elemento fundamental para suplir las necesidades interiores del ser humano.

Dichos resultados de la hipótesis general, concuerda también con lo expuesto por los investigadores como, Soria (2019), Pedraza (2020), Aguirre y Carrillo (2018), que determinaron un vínculo entre motivación laboral y el desempeño en maestros de centros educativos, del lugar estudio respectivamente; sus conclusiones detallan, que si los docentes o empleados permanecen motivados a consecuencia se incrementará el desempeño en su centro de labores. Por ende, al analizar todos los resultados, se confirma que, mientras exista una fuente de motivación laboral en las personas, en consecuencia, se incrementará, de manera muy significativa el compromiso hacia su organización de trabajo y por ende el contexto inmediato será notablemente beneficiado. Es sugerente que la organización educativa de los docentes sea un lugar donde prime la armonía y el bienestar para así lograr un empoderamiento que ayude al docente a encontrarse constantemente motivado, pues ello repercute de manera significativa en el proceso enseñanza –aprendizaje, tal cual señala Chiavenato (2007), las fuerzas impulsoras de una persona, contribuye a actuar de manera decidida en su entorno, cumpliendo a cabalidad sus objetivos; así como bien señalan Parra, Bayona y Salamanca (2018), es indispensable el objetivo de alcanzar un desarrollo pleno del docente para que la organización pueda hacer uso del factor humano y así generar una mejoría en sus acciones que establezca un vínculo idóneo.

Los Hallazgos encontrados de la primera hipótesis específica, precisó una relación positiva a nivel moderado entre la dimensión motivación intrínseca y la variable compromiso organizacional, con un $r = ,402$ y con una significancia estadística de $,001$, el cual indica que a mayor motivación intrínseca se evidenciara un incremento en el compromiso organizacional. Ante lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de investigación: existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021. Aquellos resultados son congruentes con los estudios de Juárez (2017), quien concluye que la existencia de una relación significativa de moderada intensidad entre la motivación intrínseca y el compromiso afectivo; que se manifiesta a través del sentimiento de pertenencia, satisfacción y bienestar del docente para

con su organización; entonces lo expuesto se corrobora con el autor Soriano (2009) quien señala que el individuo proyecta una serie de conductas que conlleva adaptarse a los desafíos y persistir constantemente en sus objetivos personales, en contraste con la teoría antropológica, como señala, Pérez y Gratacos (2013), la motivación intrínseca se encuentra relacionado a las motivaciones que se espera percibir de manera interna, como lo expone Deci y Ryan, (citado por Reeve, 2010), surge a través de la predisposición de la persona, siendo natural y espontanea; en tal sentido, bajo lo referido y al analizar los resultados, se confirma que mientras exista una fuente de motivación interna del docente, en consecuencia producirá niveles óptimos de compromiso organizacional.

En cuanto los resultados obtenidos de la segunda hipótesis específica, determinó una relación positiva a nivel moderado entre la dimensión motivación extrínseca y compromiso organizacional, con un $r=,400$ y con un p valor $,002$ bilateral, el cual indica que si existe compromiso organizacional en consecuencia se observará una motivación extrínseca, entre los colaboradores de la organización. Por tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de la investigación: Existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021. Estos resultados son corroborados por Febles (2016),

que manifiesta en su estudio, una relación positiva moderada, concluyendo que los docentes manifiestan una motivación extrínseca en el proceso educativo; también es similar al estudio de Flores (2018), donde comprueba la solidez de la correlación entre la motivación en el trabajo en su dimensión extrínseca y la satisfacción laboral del profesorado. En ese marco, bajo lo contrastado y los resultados obtenidos, se puede inferir que la motivación extrínseca proviene de una fuente de múltiples consecuencias e incentivos por parte del medio que lo rodea, tal cual, aduce Reeve (2010), expresado en el contexto educativo, el docente se encuentra predispuesto y atento a las retribuciones que su organización le brinda y pueda brindarle; así pues, la motivación externa, se encuentra controlada por el contexto donde se desenvuelve el docente; entonces es factible que exista un ambiente

satisfactorio dentro de la organización educativa afín que empodere la motivación extrínseca del docente.

Finalmente, los resultados extraídos de la tercera hipótesis específica, determinó una relación moderada positiva entre la dimensión trascendente y el compromiso organizacional con un $r=,596$ siendo y con un p valor $<,000$ bilateral, el cual indica que, si encontramos compromiso organizacional, hallaremos motivación trascendente y viceversa. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de investigación, donde existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita, este resultado es semejante con los estudios de Quintana (2018), que obtuvo como resultados un Rho Spearman $=,516$ y $Sig. ,000$ concluyendo que los docentes manifiestan una alta motivación trascendente, producto de su automotivación constante. Ambos resultados, se ven respaldados por los fundamentos teóricos de López y Gratacos (2013), quienes indican que, las personas que cuentan con motivación trascendente, se caracterizan por pensar en el bienestar común, sobre sus propios intereses, pues considera que indispensable el compromiso hacia su labor profesional; de igual forma el autor Washington (2017), señala que los principios de cada persona lo conllevan a realizar acciones que benefician a su entorno inmediato; en concordancia Lagos (2014), indica que la motivación trascendente se encuentra relacionada con los objetivos de la organización; en tal medida, dicho todo lo expuesto y al analizar los resultados se puede inferir que la motivación trascendente en los docentes se encuentra muy relacionada a la labor profesional o vocación de servicio; pues a pesar de que no exista un alto nivel de compromiso organizacional en el presente estudio; los docentes manifiestan motivación trascendente, donde los docentes ejercen decisiones basadas en principios que fortalece las relaciones interpersonales, la solidaridad, y el servicio a la comunidad educativa.

VI. CONCLUSIONES

Primero: El resultado de la prueba estadística del coeficiente de Pearson es igual a ,748** y sig. ,002 por lo que se determina que existe una correlación positiva alta entre la de motivación laboral y compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021. Existe dicha correlación debido a que los docentes consideran que es indispensable, que se encuentren motivados para fortalecer su compromiso con la organización educativa.

Segundo: El resultado de la prueba estadística del coeficiente de Pearson es igual a ,402** y sig. ,001, por el cual se determina que existe una relación positiva a nivel moderado entre la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca y la variable Compromiso organizacional en la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021. Existe dicha correlación porque algunos docentes aún no se encuentran verídicamente inmersos por la motivación intrínseca y ello debido a múltiples causas personales o laborales, que requieren ser manejadas de manera inmediata afín de que no repercuta en el ámbito educativo.

Tercero: El resultado de la prueba estadística del coeficiente de Pearson es igual a ,400 y sig. ,002, por el cual se determina que existe una relación positiva a nivel moderado entre la motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y la variable Compromiso organizacional en la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021. Dicha correlación existe porque algunos docentes creen que las diferentes retribuciones y consideraciones por parte de la organización no es del todo efectiva, sin embargo, asumen que el compromiso laboral debe replicar acciones dentro de los parámetros normales, sin afectar a la comunidad educativa.

Cuarto: Finalmente, el resultado de la prueba estadística del coeficiente de Pearson es igual a ,596** y sig. ,000, por el cual se determina que existe una relación positiva a nivel moderado entre la motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y la variable Compromiso organizacional en la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021. Dicha correlación se debe a que los docentes presentan dificultades que restringen acciones motivadas hacia el bienestar de la comunidad educativa, sin embargo, su compromiso hacia la organización se mantiene estable, pero puede mejorar.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda a las autoridades directivas de los centros educativos, implementar programas de intervención y fortalecimiento de la motivación a través de talleres, coaching, o actividades que implica el empoderamiento de las fuentes de motivación laboral de los docentes.

Segundo: Se recomienda al personal administrativo de los centros educativos, implementar una escala de incentivos económicos, reconocimiento de logros, oportunidades de becas o cursos que competen a la actualización profesional de los docentes con el objetivo que los docentes se sientan valorados dentro la organización educativa.

Tercero: Se recomienda a los docentes de los centros educativos motivarse constantemente en su labor profesional, recordando siempre su vocación profesional y practicar actividades recreativas para evitar los factores desmotivantes que puedan opacar su compromiso hacia la institución educativa.

Cuarto: Se recomienda a los docentes de los centros educativos continuar y potencializar su labor pedagógica de manera consciente, alturada y valorativa que fomenta unidad y bienestar colectivo de la sociedad.

REFERENCIAS

- Aguirre, H. y Carrillo, A. (2018) Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca – 2018 (tesis de Licenciatura). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32595/aguirre_lh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alcázar, M. (2019) *People and Organizations: Introduction to the General Theory of Systems* by Juan Antonio Pérez López. https://www.academia.edu/42169060/Introducci%C3%B3n_a_la_Teor%C3%ADa_General_de_Sistemas_de_Juan_Antonio_P%C3%A9rez_L%C3
- Amoros, F. (2019) Motivación laboral y compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2019. (Tesis de Bachiller) Recuperado de: [http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1002/Motivacion%20Laboral%20y%20el%20Compromiso%20Organizacional%20en%20los%](http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1002/Motivacion%20Laboral%20y%20el%20Compromiso%20Organizacional%20en%20los%20)
- Anaya, A. y Anaya, C. (2010) Strategies of learning motivation for the students. *Journal de technology and science.* 25 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/482/48215094002.pdf>
- Arata, A. y Furlanetto, L. (2005) Light organization (1 ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=tyEyhVK9OMMC&pg=PA92&dq=compromiso+afectivo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi04u3ol6zwAhX>
- Arias. F., Varela D., Loli, A. y Quintana, M. (2003) El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología.* (6,2). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/download/5147/5385/>
- Arrieta, C. y Navarro, J. (2008) Motivation at work: old theories, new horizons. *Magazine news in psychology,* 22 (19). <https://www.redalyc.org/pdf/1332/133213120004.pdf>

- Atencio, E., Otero, O., y Peñata, J. (2019) Compromiso organizacional desde la perspectiva del personal docente). *Revista Innovación Educativa* 8 (45). Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf>
- Bernable, B. (2018) Motivación Laboral en el compromiso organizacional docente de las instituciones educativas del nivel inicial Red N° 12 -UGEL N° 06 Vitarte; 2017. (Tesis de Maestría). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21663/Bernable_NBY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casas, J., Repullo, J., y Campos J. (2003) La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 31 (8). <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0212656703707276?token=644FF7AA8B69574839FFDEC2A8DFF50A97C6BCABA4E99031E288BC85B2B>
- Chiavenato, I. (2007) Administración de Recursos Humanos (8 ed.). <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14>
- Coromoto, H. y Villón, S. (2018) Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. Instituto de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC C.A. (3,7). [https://www.google.com/search?q=Gonz%C3%A1lez+\(2008\)+motivacion%2Bpdf&oq=Gonz%C3%A1lez+\(2008\)+motivacion%2Bpdf&aqs=chrome..69i](https://www.google.com/search?q=Gonz%C3%A1lez+(2008)+motivacion%2Bpdf&oq=Gonz%C3%A1lez+(2008)+motivacion%2Bpdf&aqs=chrome..69i)
- Enseñar para la vida (mayo – junio 2005) *Altablero*, p.04. https://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalues-31232_tablero_pdf.pdf
- Escalante, S. y Mendoza, P. (2019) Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Autónoma de San Francisco, 2019. (Tesis de Licenciatura). <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9975/CCaless.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Febles, M. (2016) La relación entre los niveles de motivación extrínseca e intrínseca de los docentes y la percepción del liderazgo transformativo de los

- directores de las escuelas públicas del distrito escolar de Ponce, Puerto Rico. (tesis de doctorado). <https://www.google.com/search?q=febles%2B+la+relacion+entre+los+niveles+de+motivacion+puerto+rico&sxsrf=ALeKk02E2DwV5ZjjUVLR4rrqWjWbw>
- Fernandez, V. (2013) New research on family business management in Spain. Editorial Omnia Scie (1ed.). <https://books.google.com.pe/books?id=q1pbFEr6psMC&pg=PA58&dq=compromiso+normativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjNnpW>
- Flores, L. (2018) Motivación en el trabajo y satisfacción laboral en las instituciones educativas públicas “Elvira García y García”, “Rosa Merino” y “Mercedes Cabello de Carbonera” de Lima (tesis de Licenciatura). <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2560?show=full>
- Frías, D. (2020) Notes of internal consistency of the scores of a measurement instrument. University of Valencia. <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gómez, G. (2006) K Sigma: Control de procesos para mejorar la calidad de la enseñanza (1 ed.) <https://books.google.com.pe/books?id=wPSSmNmN9rcC&pg=PA94&dq=compromiso+organizacional+meyer+y+allen&hl=es419&sa=X&ved=2ahUKEw>
- Árias, Villasís y Novales (2016) El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México* 63 (2). Recuperado de: <https://revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/181/309>
- Gonzales, L. y Antón, C. (1995) Organizational commitment dimensions. Work and organizational psychology, Human resource management and New Technologies. ed. Eudema. <https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/125406/1995%20Gonz>
- Gutiérrez, M. (2019) Compromiso organizacional y compromiso con el trabajo en instituciones de gestión pública. (tesis de Licenciatura). <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3048/TM%20AD-Gp%204403%20G1%20%20Gutierrez%20Morante%20Mary%20Flor.pdf>

Hernández, R. (2014) *Metodología de la investigación* (6 ed.) México: McGraw – Hill/ Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Herzberg, F. (1993) The motivation to work. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>

Juárez, D. (2016) Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala (tesis de grado). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/42/Juarez-David.pdf>

Lagos, E. (2014) Motivación Laboral en la productividad laboral. *Revista Voz Zootecnista* (4). <http://revistas.uncp.edu.pe/index.php/vozzootecnista/articl>

López C, A. (2017). Motivación laboral de los docentes de la I.E. Dos de mayo de Villa paccha – distrito de Chulucanas, 2016. (Tesis de Maestría). <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3085>

López y Gratacos (2013) El Elegir enseñar: propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación. *Revista de Estudios sobre Educación*, (24). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=42520>

López, R. y Fachelli, S. (2015) Metodología de la investigación social cuantitativa. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsoccua_a2016_cap2-3.pdf

Manzano, A. (2019) Organizational commitment and sense of belonging in teachers: a study in a public and private educational institution in Quito-Ecuador. *Res Non Verba Scientific Magazine*, 9 (2). <http://3.14.189.95/index.php/rnv/article/view/220>

Maslow, A. (1943) "A theory of human motivation". *Psychological Review* (50). Recuperado de: <https://psycnet.apa.org/record/1943-03751-001>

- Meyer, J. y Allen, N (1984). Testing the “side-bets theory” of organizational commitment: some methodological considerations”. *Journal of applied Psychology* (69). <https://www.researchgate.net/publication/2co>
- Meyer, J, Allen N, y y Gellatly, R. (1990). Affective and continuance commitment to the organization: Evaluation of measures and analysis of concurrent and time-lagged relations. *Journal of Applied Psychology*, 75. https://www.academia.edu/6116504/Affective_and_continuance_commitment_to_the_organization_Evaluation_of_measures_and_analysis_of_concurr
- Meyer, J. y Allen, N (1991) Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review* (1,61- 68). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/105348229190011Z>.
- Ministerio de Educación (2012) Marco del Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Nieto, E. (2017) Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Superior Técnico, en el año 2017(Tesis de Licenciatura). <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017) Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Int. J. Morphol.*, (35,1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palomo, M. (2008) Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. <https://books.google.com.pe/books?id=vFjZv21aFygC&pg=PA75&dq=motivacion+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjT35jXwovwAhUOpJUC>
- Parra, C., Bayona, J. y Salamanca, T. (2018) Conceptual validity of motivational factors; A perspective from the bifactorial theory proposed by Herzberg. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409658132008/409>
- Pedraza, A. (2020). Job satisfaction and organizational commitment of human capital in performance in higher education institutions. *RIDE Ibero-American*

- Journal for Educational Research and Development* (10,20).
<https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.595>
- Pérez, J. (1991) Teoría de la acción humana en las organizaciones. La acción personal. (1 ed.) Vol. 06. <https://dadun.unav.edu/handle/10171/14341>
- Porter, L. (1964) Job attitudes in management, II. Perceived importance of needs as a function of job level. *Journal of Applied Psychology* (47).
<https://doi.org/10.1037/h0041677>
- Quintana, F. (2018) “Compromiso organizacional y motivación laboral en docentes de instituciones educativas de la red “Willka Amauta”, Lucre 2018” (Tesis de Maestría).https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28023/quintana_pf.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reeve, J. (2010) Motivation and emotion. (5 ed.) México.
https://www.academia.edu/29980263/Motivacion_y_Emocion_LIBRO
- Rodríguez, M (1988) Motivation to work.
<https://books.google.com.pe/books?id=uj6CAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=motivacion+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjctraNtlvwAh>
- Sánchez, F. (2018) Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*. 13 (1)
<http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf>
- Soria, M. (2019) Compromiso organizacional y motivación laboral e docentes de tres instituciones educativa por convenio del distrito de San Juan de Lurigancho. (Tesis de Maestría).
<http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/857/1/79.%20Tesis%20%28Soria%20Pi%20c3%b1a%29.pdf>
- Soriano, M. (2009) La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo. *Revista electrónica Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/209932.pdf>

- Stephen, R. (2004) Organizational behavior.
[https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento Organizacional 10 ma ed Stephen P Robbins PDF](https://www.academia.edu/11225693/Comportamiento_Organizacional_10_ma_ed_Stephen_P_Robbins_PDF)
- Valderrama, S. y Guillen, R. (2018) Guía para elaborar la tesis universitaria. (1 ed.) Perú.
[https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR LA TESIS UNIVERSITARIA ESCUELA DE](https://www.academia.edu/37024919/GU%C3%8DA_PARA_ELABORAR_LA_TESIS_UNIVERSITARIA_ESCUELA_DE)
- Venturo, M. (2018) Motivación laboral y compromiso organizacional del personal de la empresa de educación superior de lima – 2018. (Tesis de Licenciatura).
[file:///C:/Users/user/Downloads/VENTURO TMR%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/user/Downloads/VENTURO_TMR%20(1).pdf)
- Vroom, V. (1964) Work and Motivation, John Wiley and Sons. *Journal New York*. 27 (8).
<http://garfield.library.upenn.edu/classics1985/A1985AKX9100001.pdf>
- Washington, E. (2017) The motivation. *Journal of Security and Defense Sciences*. 2 (2).
<http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/art3.6.pdf>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

TEMA: MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA URBANIZACIÓN SANTA ROSA DE QUIVES -SANTA ANITA, 2020.							
AUTOR: KATY MELISSA VILLANUEVA BARRAGÁN							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita?	Objetivo General Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.	Hipótesis General Existe una relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.	Variable 1: Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Motivación intrínseca	- Desarrollo personal - Autonomía. - Competencia profesional.	1-2-3-4-5-6-7-8	Ordinal 1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Muy alto 121 – 133 Alto 114 - 121 Promedio 113 - 92 Bajo 91 – 86 Muy bajo 86 – 0
			Motivación extrínseca	- Condiciones laborales - Sueldo atractivo y recompensas.	9-10-11-12-13-14-15-16-17		
Motivación trascendente	- Reconocimiento del entorno. - Participación y servicio. - Relaciones interpersonales. - Apoyo y solidaridad.	18-19-20-21-22-23-24-25					
Problemas Específicos ¿Qué relación existe entre la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita? ¿Qué relación existe entre la motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y el compromiso organizacional en los docentes	Objetivos Específicos - Establecer la relación que existe entre la motivación laboral en su dimensión la motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita. - Establecer la relación que existe entre la motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y el compromiso organizacional en	Hipótesis Específicos - Existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives -Santa Anita. - Existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones	Variable 2: Compromiso Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso afectivo	- Felicidad - Solidaridad - Emociones ligadas a la organización. - Familiarización. - Significancia - Pertenencia - Satisfacción	1-2-3-4-5-6	Ordinal 1=Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre	Bajo 18 a 41 Medio 42 a 65 Alto 66 a 90
				- Necesidad - Comodidad - Conveniencia	7-8-9-10-11-12		

<p>de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita?</p>	<p>los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.</p> <p>- Establecer la relación que existe entre la motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y el compromiso organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.</p>	<p>educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.</p> <p>- Existe una relación entre la motivación laboral en su dimensión motivación trascendente y el compromiso organizacional en los docentes de instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives - Santa Anita.</p>	<p>Compromiso de continuidad</p> <p>Compromiso normativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Consecuencias - Beneficios - Reciprocidad - Percepción de lo correcto. - Sentimiento de culpabilidad. - Lealtad - Obligación moral - Deber 	<p>13-14-15-16-17-18</p>		
ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA INFERENCIAL	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTOS				
<p>El estudio se centra en el enfoque cuantitativo y el método de investigación es que se utilizará es hipotético – deductivo, y según Sánchez (2018) Tiene la finalidad de comprender los fenómenos y explicar el origen o las causas que la generan. Sus otros objetivos.</p> <p>La estadística descriptiva permitirá establecer los niveles que alcance las variables según el índice de baremos establecidos para el presente estudio, que se reportaran las tablas estadísticas en frecuencias descriptivas.</p> <p>En tanto la comprobación de hipótesis se utilizará el coeficiente de r Pearson puesto que proviene de variables de medición paramétrica.</p>	<p>Tipo</p> <p>Es correlacional, porque de acuerdo a Hernández (2004) Se pretende conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”.</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental, puesto que se utilizará la observación como herramienta y según Hernández (2014)</p> <p>Es transversal, como afirman los teóricos Liu y Tucker (como citó Hernández, 2014, p.154) señalan que: “Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”.</p>	<p>Población</p> <p>La población está conformada por 50 docentes de nivel inicial, primaria y secundaria, correspondientes a las instituciones educativas particulares René Descartes, San Judas Tadeo y Semillitas de Jesús de la Urbanización Santa Rosa de Quives del distrito de Santa Anita, provincia Lima, Departamento Lima.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra está conformada por el 100% de los docentes de nivel inicial, primaria y secundaria. Según Hernández (2014) Es una muestra no probabilística o clásica, donde el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.</p>	<p>Técnica</p> <p>Se aplicará la técnica de la encuesta y de acuerdo a Casas, Repullo y Campos (2003) señalaron que la encuesta se utiliza un conjunto de procedimientos estandarizados de investigación para recoger y analizar una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población o universo más amplio, del que se pretende describir una serie de características (p143).</p> <p>Instrumentos</p> <p>se utilizará 02 cuestionarios, tipo escala Likert.</p> <p>Variable 01: Motivación laboral</p> <p>Escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental. Según: López (2016) de Juan Pérez López y Frederick Herzberg</p> <p>Variable 02: Compromiso organizacional</p> <p>Cuestionario de Meyer y Allen (1991) Adaptado por Pérez (2014)</p>				

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Motivación laboral:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Rango
Motivación laboral	Es la voluntad que tipifica a la persona por medio del esfuerzo propio a querer alcanzar los objetivos de la organización, regulando la necesidad de satisfacer sus propias necesidades (Coromoto y Villon, 2018).	La variable motivación laboral es categórica de naturaleza cualitativa, de escala ordinal. Posee 3 dimensiones, 25 indicadores y 25 ítems.	Motivación intrínseca	- Desarrollo personal	1 – 2 3 – 4	Ordinal El inventario está compuesto por 25 ítems de opción múltiple:	Muy alto (121 – 133)
			Motivación extrínseca	- Competencia profesional	5 – 6 – 7 – 8 9 – 10 – 11		Alto (114 – 121)
			Motivación trascendente	- Condiciones laborales - Sueldo atractivo y recompensas. - Reconocimiento del entorno.	12 – 13 – 14 15 – 16 -17		Promedio (113 – 92)
			Tiene sus bases en las creencias, valores y principios que pueda tener un individuo del grupo social u organizacional al que pertenezca (Washington, 2017).	- Participación y servicio. - Relaciones interpersonales. - Apoyo y solidaridad.	18 –19 20 –21 – 22 23 – 24 –25	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Bajo (91 – 86) Muy bajo 0-86)

Operacionalización de la variable compromiso organizacional:

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Rangos
Compromiso organizacional	Es el nexo que constituye el empleador con su organización, y es resultado de las pequeñas inversiones efectuadas. Por ende, decide continuar como miembro de la organización o abandonarla, sacrificando así las inversiones realizadas durante el tiempo de permanencia (Calderón, 2016, p.241).	La variable es de naturaleza cualitativa, de escala ordinal, Posee 3 dimensiones, 18 indicadores y 18 ítems.	Compromiso afectivo	- Felicidad y bienestar - Solidaridad - Emociones ligadas a la organización. - Familiarización. - Significancia - Pertenencia - Satisfacción	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6	Ordinal El inventario está compuesto por 18 ítems de opción múltiple: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Alto (66 - 90)
			Compromiso normativo	- Reciprocidad - Percepción de lo correcto. - Sentimiento de culpabilidad. - Lealtad - Obligación moral - Deber	7 – 8 – 9 – 10 – 11 – 12		Medio (42 – 65)
			Compromiso de continuidad	- Necesidad - Comodidad - Conveniencia - Consecuencias - Beneficios	13 – 14 – 15 – 16 – 17 – 18		Bajo (18 - 41)

Anexo 3: Instrumentos de recolección de variables

Ficha Técnica del instrumento de la variable Motivación Laboral:

Nombre:	Escala para medir los factores motivacionales: intrínseca, extrínseca y trascendental.
Adaptado:	López (2016) de Juan Pérez López y Frederick Herzberg
Tiempo de aplicación :	15 min. aproximadamente.
Aplicación:	Docentes con relación laboral.
Forma de aplicación:	Individual y virtual mediante Google Forms.
Puntuación:	Calificación computarizada.
Escala:	Tipo Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.
Objetivo:	Identificar el grado de motivación laboral en los docentes participantes.
Estructuración:	Conformado por 25 ítems, con 3 dimensiones: Motivación intrínseca (8 ítems), motivación extrínseca (9 ítems) y motivación trascendente (8 ítems)
Psicometría:	Mide la percepción que tienen el docente referente al nivel de motivación laboral apreciado en en su centro de trabajo. Coeficiente de Alfa = ,0903.

Fuente: Adaptado por López, 2016.

Ficha Técnica del instrumento de la variable Compromiso Organizacional:

Nombre original:	Cuestionario de compromiso organizacional (OCQ),
Autores:	Meyer y Allen (1991)
Procedencia:	EEUU
administración :	Individual
Adaptación:	Pérez 2014 (Perú)
Duración:	Sin límite de tiempo, 15 min. aproximadamente.
Aplicación:	Docentes con relación laboral.
Puntuación:	Calificación computarizada.
Escala:	Tipo Likert: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre.
Forma de aplicación:	Individual y virtual, mediante Google Forms.
Objetivo:	Identificar el grado de compromiso organizacional en los docentes participantes.
Estructura:	Se conforma por 18 ítems de forma positiva y cuenta con 3 dimensiones: compromiso afectivo (06 ítems), compromiso de continuidad (06 ítems), compromiso normativo (06 ítems). Cada ítem tiene 5 alternativas de respuesta.
Psicometría:	Mide la autopercepción de compromiso organizacional de los docentes de la urbanización Santa Rosa de Quives. Coeficiente de Alpha de Cronbach = ,894.

Adaptado por Pérez, 2014.

Cuestionario de la variable Motivación Laboral:

**ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES: INTRÍNSECA,
EXTRÍNSECA Y TRASCENDENTAL
(LÓPEZ, 2016)**

Estimado(a) docente

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita. Se solicita responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE : MOTIVACIÓN LABORAL							
Dimen siones	Indicadores		1	2	3	4	5
Motivación intrínseca	1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.					
	2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas.					
	3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.					
	4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.					
	5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad.					
	6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.					
	7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda (o) eficazmente.					
	8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia					
Motivación extrínseca	11	Son pocas las oportunidades de capacitación pagada.					
	12	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
	13	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.					
	14	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.					
	15	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.					
	16	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.					
	17	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.					
Motivación trascendente	18	En mi trabajo existen oportunidades de hacer una carrera y desarrollarme profesionalmente.					
	19	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona profesional.					
	20	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o el bienestar de otras personas.					

	21	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución educativa.					
	22	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.					
	23	Me preocupo por la calidad de mi trabajo.					
	24	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.					
	25	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar la comunidad educativa.					

Cuestionario de la variable de Compromiso Organizacional:

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Estimado(a) docente

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de La urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita. Se solicita responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

Leyenda	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

VARIABLE COMPROMISO ORGANIZACIONAL							
Dimensio nes	Indicadores		1	2	3	4	5
compromiso afectivo	1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi profesión en esta organización.					
	2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.					
	3	Me siento emocionalmente ligado (a) con esta organización.					
	4	En esta organización me siento parte de la familia.					
	5	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.					
	6	Una parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.					
	7	Me siento satisfecho de permanecer en mi trabajo actual.					
Compromiso de continuidad	8	Por ahora, trabajar en esta organización es un tema de necesidad					
	9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.					
	10	Siento que tengo muy pocas oportunidades laborales, si considerará dejar esta organización.					
	11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.					
	12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.					
Compromiso normativo	13	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta organización					
	14	Incluso si recibiera mejores beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.					
	15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.					
	16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.					
	17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.					
	18	Siento que le debo mucho a esta organización.					

Anexo 4: Certificados de validez de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA							
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas.	X		X		X		
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	X		X		X		
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.	X		X		X		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.	X		X		X		
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda (o) eficazmente.	X		X		X		
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA	X		X		X		
09	Son pocas las oportunidades de capacitación pagada.	X		X		X		
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	X		X		X		
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	X		X		X		
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	X		X		X		
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer una carrera y desarrollarme profesionalmente	X		X		X		

17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona profesional.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	X		X		X	
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o en el bienestar de otras personas.	X		X		X	
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución educativa.	X		X		X	
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	X		X		X	
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo.	X		X		X	
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	X		X		X	
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar la comunidad educativa.	X		X		X	
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	X		X		X	
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

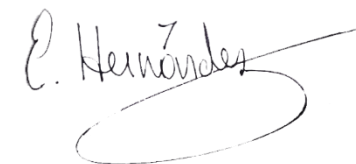
Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Hernández Vásquez, Lidba Estela

DNI: 42152855

Especialidad del validador: Maestra en Educación y Gestión Educativa

17 de mayo del 2021



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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Mg. Estela Hernández Vásquez

**Lic. Filosofía, Psicología y CC.SS.
Mg. Educación y Gestión Educativa**

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi profesión en esta organización.	X		X		X		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X		X		
3	Me siento emocionalmente ligado (a) con esta organización.	X		X		X		
4	En esta organización me siento parte de la familia.	X		X		X		
5	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
6	Una parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	X		X		X		
7	Me siento satisfecho de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
8	Por ahora, trabajar en esta organización es un tema de necesidad.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		
10	Siento que tengo muy pocas oportunidades laborales, si considerará dejar esta organización.	X		X		X		
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
13	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta organización	X		X		X		
14	Incluso si recibiera mejores beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X		

16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X	
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X	
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Hernández Vásquez, Lidba Estela

DNI: 42152855

Especialidad del validador: Maestra en Educación y Gestión Educativa

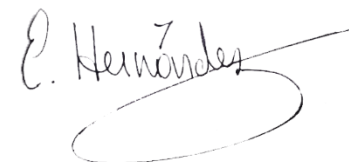
17 de mayo del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



Mg. Estela Hernández Vásquez
Lic. Filosofía, Psicología y CC.SS.
Mg. Educación y Gestión Educativa

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACION INTRINSECA							
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas.	X		X		X		
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	X		X		X		
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.	X		X		X		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.	X		X		X		
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda (o) eficazmente.	X		X		X		
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA	X		X		X		
09	Son pocas las oportunidades de capacitación pagada.	X		X		X		
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	X		X		X		
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	X		X		X		
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	X		X		X		
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer una carrera y desarrollarme profesionalmente	X		X		X		
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona profesional.	X		X		X		

	DIMENSION 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	X		X		X		
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o en el bienestar de otras personas.	X		X		X		
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución educativa.	X		X		X		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	X		X		X		
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo.	X		X		X		
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar la comunidad educativa.	X		X		X		
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	X		X		X		
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Flores Limo, Fernando Antonio

DNI: 09256713

Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación.

17 de mayo del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Firma del Experto Informante.
Dr. En Administración Educativa

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi profesión en esta organización.	X		X		X		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X			X	Sugerencia de cambio. Me siento comprometido con la organización.
3	Me siento emocionalmente ligado (a) con esta organización.	X		X		X		
4	En esta organización me siento parte de la familia.	X		X		X		
5	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
6	Una parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	X		X		X		
7	Me siento satisfecho de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
8	Por ahora, trabajar en esta organización es un tema de necesidad.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.		X		X		X	Este ítem se encuentra en la dimensión compromiso afectivo y es más medible en ese campo.
10	Siento que tengo muy pocas oportunidades laborales, si considerará dejar esta organización.	X		X		X		
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
13	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta organización	X		X		X		
14	Incluso si recibiera mejores beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		

15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X	
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X	
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X	
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Flores Limo, Fernando Antonio

DNI: 09256713

Especialidad del validador: Dr. en Administración de la Educación.

25 de mayo del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Firma del Experto Informante.
Dr. en Administración Educativa

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la motivación laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: MOTIVACION INTRINSECA							
1	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar.	X		X		X		
2	Me siento a gusto con las tareas y actividades asignadas.	X		X		X		
3	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes.	X		X		X		
4	Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio.	X		X		X		
5	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad	X		X		X		
6	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores.	X		X		X		
7	Considero que la distribución física del área donde trabajo me permite trabajar cómoda (o) eficazmente.	X		X		X		
8	Mi horario es compatible con la atención de mi familia	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN EXTRINSECA	X		X		X		
09	Son pocas las oportunidades de capacitación pagada.	X		X		X		
10	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo	X		X		X		
11	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas.	X		X		X		
12	Mi remuneración está de acuerdo al trabajo que realizo.	X		X		X		
13	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo.	X		X		X		
14	Recibo los beneficios de acuerdo a ley.	X		X		X		
15	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
16	En mi trabajo existen oportunidades de hacer una carrera y desarrollarme profesionalmente	X		X		X		
17	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona profesional.	X		X		X		

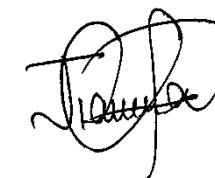
	DIMENSION 3: MOTIVACIÓN TRASCENDENTE	X		X		X		
18	Realizo eficazmente mi trabajo porque influye en la vida de mis estudiantes o en el bienestar de otras personas.	X		X		X		
19	Mi trabajo aporta en el crecimiento personal de los compañeros de la Institución educativa.	X		X		X		
20	Realizo labor tutorial constantemente al estudiante.	X		X		X		
21	Me preocupo por la calidad de mi trabajo.	X		X		X		
22	Me preocupo por mis compañeros de trabajo.	X		X		X		
23	En mi trabajo creo un clima de unidad con espacios y acciones permitiendo integrar la comunidad educativa.	X		X		X		
24	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad.	X		X		X		
25	Mi trabajo aporta al crecimiento de mi localidad.	X		X		X		

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Casaverde Flores, Jianina Amerika

DNI:43726749



Especialidad del validador: Mg. en Problemas de Aprendizaje

28 de mayo del 2021

Casaverde Flores, Jianina Amerika
Mg. en Problemas de Aprendizaje

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: COMPROMISO AFECTIVO							
1	Me sentiría muy feliz de pasar el resto de mi profesión en esta organización.	X		X		X		
2	En realidad siento como si los problemas de esta organización fueran los míos.	X		X			X	Sugerencia de cambio: Me siento comprometido con esta organización.
3	Me siento emocionalmente ligado (a) con esta organización.	X		X		X		
4	En esta organización me siento parte de la familia.	X		X		X		
5	Esta organización tiene un gran significado personal para mí.	X		X		X		
6	Una parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMPROMISO DE CONTINUIDAD	X		X		X		
7	Me siento satisfecho de permanecer en mi trabajo actual.	X		X		X		
8	Por ahora, trabajar en esta organización es un tema de necesidad.	X		X		X		
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.		X		X		X	Este ítem se encuentra en la dimensión compromiso afectivo y es más medible en ese campo.
10	Siento que tengo muy pocas oportunidades laborales, si considerará dejar esta organización.	X		X		X		
11	Sí no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.	X		X		X		
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMPROMISO NORMATIVO	X		X		X		
13	Siento que tengo un fuerte sentido de identificación con esta organización	X		X		X		
14	Incluso si recibiera mejores beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.	X		X		X		

15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.	X		X		X	
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad.	X		X		X	
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.	X		X		X	
18	Siento que le debo mucho a esta organización.	X		X		X	

Observaciones: Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador: Casaverde Flores, Jianina Amerika

DNI:43726749

Especialidad del validador: Mg. en Problemas de Aprendizaje

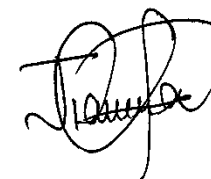
28 de mayo del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son



Casaverde Flores, Jianina Amerika
Mg. en Problemas de Aprendizaje

Validez de contenido a través de la Prueba Aiken:

ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES: INTRÍNSECA, EXTRÍNSECA Y TRASCENDENTAL																	
Ítem	CLARIDAD				V. AIKEN	PERTINENCIA				V. AIKEN	RELEVANCIA				V. AIKEN	V. AIKEN GENERAL	Decisión
	Jueces					Jueces					Jueces						
	J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S			
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
26	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
27	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
28	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
29	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
30	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
31	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
32	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
33	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
34	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
35	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
36	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
37	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
38	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
39	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
40	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado

CUESTIONARIO DE COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE MEYER Y ALLEN

Ítem	CLARIDAD					PERTINENCIA					RELEVANCIA					V.AIKEN GENERAL	Decisión
	Jueces				V. AIKEN	Jueces				V. AIKEN	Jueces				V. AIKEN		
	J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S		J1	J2	J3	S			
1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
3	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
4	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
5	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
6	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
7	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
8	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
9	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
10	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
11	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
12	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
13	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
14	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
15	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
16	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
17	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
18	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
19	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
20	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
21	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
22	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
23	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
24	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
25	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
26	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
27	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
28	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
29	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
30	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
31	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
32	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
33	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
34	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
35	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
36	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
37	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
38	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
39	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado
40	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	1	1.00	Aprobado

Validez de Constructo de la variable motivación laboral:

Matriz de componentes rotados			
	D1	D2	D3
I1	.900		
I2	.898		
I3	.907		
I4	.899		
I5	.900		
I6	.897		
I7	.903		
I8	.903		
I9		.902	
I10		.902	
I11		.902	
I12		.898	
I13		.900	
I14		.903	
I15		.900	
I16		.895	
I17		.901	
I18			.898
I19			.903
I20			.896
I21			.897
I22			.893
I23			.894
I24			.900
I25			.899

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.925
Prueba de Aprox. Chi-esfericidad de Bartlett	cuadrado	832.535
	gl	91
	Sig.	.000

Validez de Constructo de la variable compromiso organizacional:

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		.784
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	297.670
	gl	153
	Sig.	.000

Matriz de componentes rotados

	D1	D2	D3
P1	.883		
P2	.883		
P3	.886		
P4	.894		
P5	.887		
P6	.887		
P7	.886		
P8		.894	
P9		.887	
P10		.897	
P11		.890	
P12		.891	
P13			.892
P14			.894
P15			.884
P16			.888
P17			.886
P18			.886

Anexo 5: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de la variable motivación laboral:

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.903	0.912

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
I1	0.9	0.909
I2	0.898	0.908
I3	0.907	0.914
I4	0.899	0.909
I5	0.9	0.908
I6	0.897	0.907
I7	0.903	0.912
I8	0.903	0.912
I9	0.902	0.912
I10	0.902	0.912
I11	0.902	0.911
I12	0.898	0.908
I13	0.9	0.909
I14	0.903	0.912
I15	0.9	0.91
I16	0.895	0.906
I17	0.901	0.91
I18	0.898	0.906
I19	0.903	0.912
I20	0.896	0.905
I21	0.897	0.904
I22	0.893	0.902
I23	0.894	0.902
I24	0.9	0.909
I25	0.899	0.907

Confiabilidad de la variable compromiso organizacional:

Scale Reliability Statistics

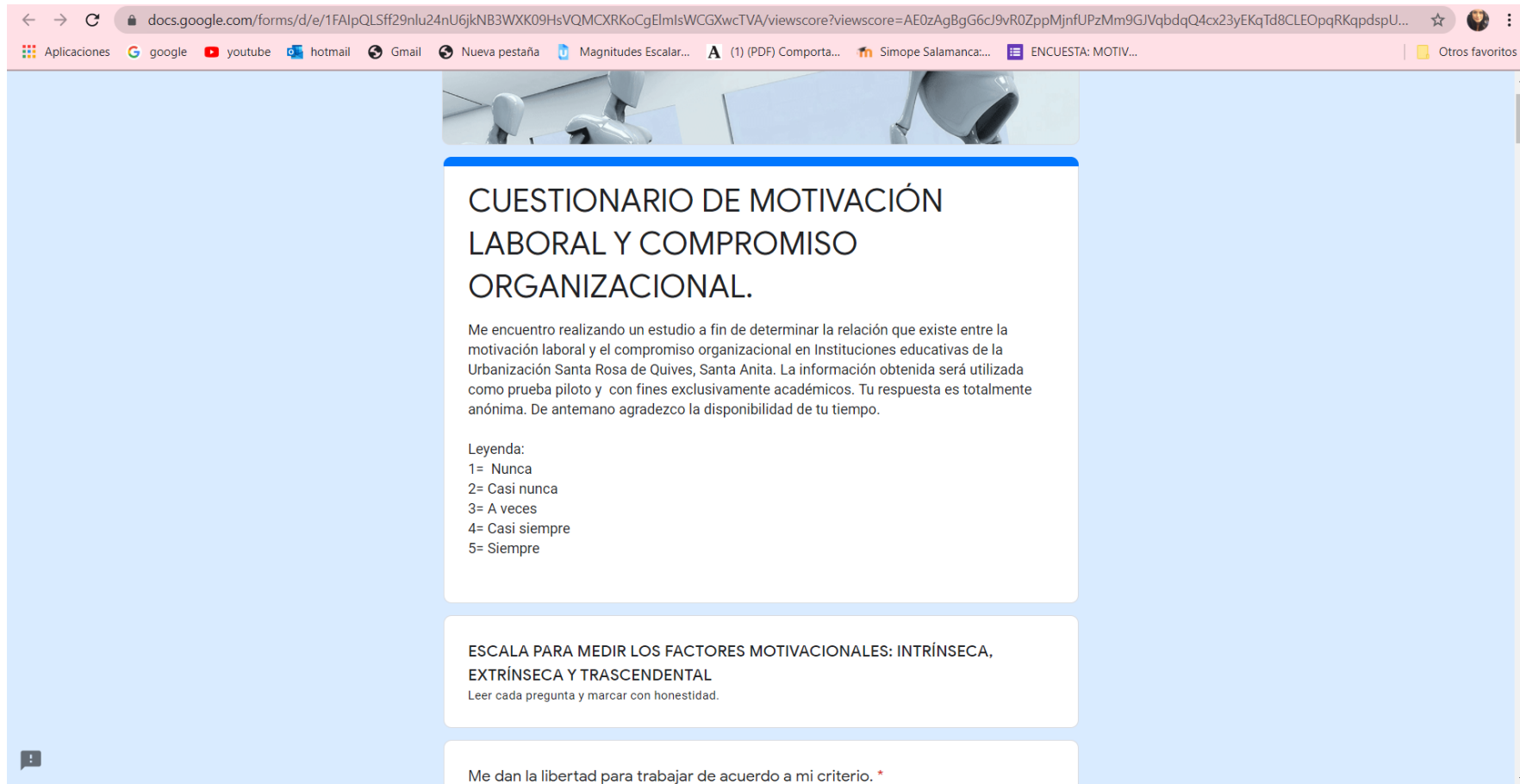
	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.894	0.895

Item Reliability Statistics

	if item dropped	
	Cronbach's α	McDonald's ω
P1	0.883	0.885
P2	0.883	0.885
P3	0.886	0.888
P4	0.894	0.895
P5	0.887	0.888
P6	0.887	0.888
P7	0.886	0.888
P8	0.894	0.895
P9	0.887	0.888
P10	0.897	0.898
P11	0.89	0.891
P12	0.891	0.892
P13	0.892	0.894
P14	0.894	0.897
P15	0.884	0.885
P16	0.888	0.889
P17	0.886	0.887
P18	0.886	0.888

Anexo 6: Constancia de aplicación de prueba piloto de los instrumentos

Aplicación de instrumentos a través de Google Forms:



The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser's address bar shows the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSff29nlu24nU6jkNB3WXX09HsVQMCXRKoCgElmsWCGXwcTVA/viewscore?viewscore=AE0zAgBgG6cJ9vR0ZppMjnfUPzMm9GJVqbdqQ4cx23yEKqTd8CLEOpqRKqpdspU... The browser's tab bar shows several open tabs, including 'Aplicaciones', 'google', 'youtube', 'hotmail', 'Gmail', 'Nueva pestaña', 'Magnitudes Escalar...', '(1) (PDF) Comporta...', 'Simope Salamanca...', 'ENCUESTA: MOTIV...', and 'Otros favoritos'. The survey content is displayed on a light blue background. At the top, there is a header image showing a person's hands holding a pen over a document. Below the header, the title of the survey is 'CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL.' followed by a paragraph of introductory text. A legend is provided below the text, and a scale for measuring motivational factors is also shown. The first question is partially visible at the bottom of the form.

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSff29nlu24nU6jkNB3WXX09HsVQMCXRKoCgElmsWCGXwcTVA/viewscore?viewscore=AE0zAgBgG6cJ9vR0ZppMjnfUPzMm9GJVqbdqQ4cx23yEKqTd8CLEOpqRKqpdspU...

Aplicaciones google youtube hotmail Gmail Nueva pestaña Magnitudes Escalar... (1) (PDF) Comporta... Simope Salamanca... ENCUESTA: MOTIV... Otros favoritos

**CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN
LABORAL Y COMPROMISO
ORGANIZACIONAL.**

Me encuentro realizando un estudio a fin de determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en Instituciones educativas de la Urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita. La información obtenida será utilizada como prueba piloto y con fines exclusivamente académicos. Tu respuesta es totalmente anónima. De antemano agradezco la disponibilidad de tu tiempo.

Leyenda:
1= Nunca
2= Casi nunca
3= A veces
4= Casi siempre
5= Siempre

ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES: INTRÍNSECA,
EXTRÍNSECA Y TRASCENDENTAL
Leer cada pregunta y marcar con honestidad.

Me dan la libertad para trabajar de acuerdo a mi criterio. *

Base de datos de prueba piloto de motivación laboral:

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	Variable	D1	D2	D3	IND1	IND2	IND3	IND4	IND5	IND6	IND7	IND8	IND9
1	5	5	2	5	5	4	4	5	2	4	5	2	3	3	4	3	2	5	5	5	5	4	5	5	5	102	35	28	39	10	7	18	11	8	9	10	14	15
2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	110	32	41	37	8	8	16	13	13	15	9	14	14
3	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	3	3	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	93	29	36	28	6	8	15	14	9	13	6	12	10
4	2	1	5	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	1	4	4	2	4	2	3	4	4	65	18	20	27	3	6	9	6	7	7	8	8	11
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	121	38	43	40	10	10	18	13	15	15	10	15	15
6	3	4	4	3	5	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	1	5	4	4	5	5	4	5	5	94	28	29	37	7	7	14	10	12	7	9	14	14
7	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	102	29	40	33	7	6	16	12	14	14	8	13	12
8	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	114	37	38	39	9	10	18	12	11	15	10	15	14
9	2	4	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	104	34	35	35	6	8	20	9	11	15	7	14	14
10	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	1	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	5	4	76	25	21	30	7	6	12	6	8	7	8	11	11
11	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	2	102	35	33	34	10	10	15	11	10	12	8	15	11
12	4	5	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	36	37	40	9	10	17	11	12	14	10	15	15
13	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	5	3	2	5	5	5	5	5	3	3	5	4	3	4	5	101	32	37	32	8	6	18	12	10	15	8	12	12
14	3	5	4	3	3	5	4	3	4	5	2	2	2	2	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	3	86	30	29	27	8	7	15	11	6	12	7	10	10
15	4	4	3	5	4	1	5	4	3	2	5	5	5	3	2	2	1	4	3	5	3	2	2	3	2	82	30	28	24	8	8	14	10	13	5	7	10	7
16	3	5	5	3	5	5	5	2	5	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	107	33	37	37	8	8	17	10	13	14	9	14	14
17	5	3	4	2	5	3	5	3	4	3	5	4	5	4	5	2	1	5	3	4	5	4	4	4	5	97	30	33	34	8	6	16	12	13	8	8	13	13
18	4	4	3	5	4	4	3	2	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	104	29	37	38	8	8	13	9	14	14	10	15	13
19	2	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	4	2	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	94	23	35	36	4	4	15	11	9	15	8	14	14
20	3	3	3	2	5	5	3	4	4	5	2	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	96	28	35	33	6	5	17	11	11	13	8	11	14
21	3	5	2	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	4	104	31	38	35	8	7	16	12	11	15	7	15	13
22	2	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	3	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	1	65	22	26	17	5	5	12	8	8	10	6	6	5

Base de datos de prueba piloto de variable compromiso organizacional:

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Variable	D1	D2	D3
1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	83	33	23	27
2	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	5	5	5	3	3	5	5	4	74	29	20	25
3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	76	28	22	26
4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	5	3	4	4	4	3	3	2	1	56	21	18	17
5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	82	32	23	27
6	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	81	33	22	26
7	3	5	2	3	2	4	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	69	24	20	25
8	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	5	75	31	17	27
9	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	1	41	13	14	14
10	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	61	22	18	21
11	4	4	3	3	3	4	5	5	3	2	3	4	4	5	2	5	4	4	67	26	17	24
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	4	80	32	21	27
13	3	2	4	3	5	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3	5	5	4	64	23	16	25
14	5	3	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	75	29	21	25
15	4	4	4	4	3	3	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	3	71	25	20	26
16	3	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	69	28	18	23
17	2	3	3	5	2	2	1	4	1	2	5	1	2	4	3	5	2	3	50	18	13	19
18	2	4	3	3	2	3	5	3	2	4	4	5	5	4	2	4	4	5	64	22	18	24
19	4	1	2	3	5	5	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	4	63	23	17	23
20	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	5	3	3	5	4	5	5	5	78	32	19	27
21	4	4	4	5	3	3	4	5	3	2	3	4	3	5	3	4	5	5	69	27	17	25
22	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	81	30	22	29

Anexo 7: Carta de permiso de uso de instrumento

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 12 de mayo de 2021.

Señor:

Mg. ALEJANDRO AUGUSTO LÓPEZ CALLIRGOS

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a su digna persona para saludarlo cordialmente, para presentarme, mi nombre es **KATY MELISSA VILLANUEVA BARRAGÁN** identificada con DNI N° 44573823, estudiantes del programa de **MAESTRIA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA** y código de matrícula N° 7000616087 de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**. Me encuentro desarrollando el trabajo de investigación:

“MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA URBANIZACIÓN SANTA ROSA DE QUIVES, SANTA ANITA -2021”

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgarme el permiso de utilizar el instrumento que Ud. adapto de Juan Pérez López y Frederick Herzberg, que lleva por nombre: **ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES: INTRINSECA, EXTRINSECA Y TRASCENDENTAL**, afín de desarrollar mi investigación, el cual llevará su nombre en el cuestionario y en la bibliografía como referencia del instrumento que utilizaré. Con ese motivo, me despido, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,




Katy Melissa Villanueva Barragán

DNI N° 445738

Aceptación del permiso de uso de instrumento: Escala de motivación intrínseca, extrínseca y trascendente:

← Re: carta de permiso de uso de instrumento

 Alejandro Augusto López Callirgos <lopezcallirgosalejandroaugusto@gmail.com>
>
Lun 17/05/2021 09:07
Para: Usted

Estimada Kati, te felicito por continuar trabajando en bien de nuestro querido Perú, por tal motivo, se le autoriza usar el instrumento adaptado de Juan Pérez López y Frederick Herzberg, que lleva por nombre: **ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES: INTRINSECA, EXTRINSECA Y TRASCENDENTAL** y puedas continuar con tu investigación. Exitos, Dios y la Virgen le bendigan..

El mié, 12 may 2021 a las 17:48, Katy Villanueva (<katy_villanueva@hotmail.com>) escribió:
Mg. Alejandro López,

Buenas noches, agradezco mucho su gentileza, al brindarme su correo electrónico y las facilidades de usar el instrumento que Ud. adaptó de Juan Pérez López y Frederick Herzberg, que lleva por nombre: **ESCALA PARA MEDIR LOS FACTORES MOTIVACIONALES: INTRINSECA, EXTRINSECA Y TRASCENDENTAL**. De acuerdo a lo conversado brevemente, le **adjunto la carta de permiso para el uso de dicho instrumento**. Reitero mi agradecimiento. Estaré atenta a su respuesta.

Saludos cordiales,
atte.
Lic. Katy Villanueva Barragán

Responder | Reenviar

Anexo 8: Carta de presentación de EPG UCV



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 09 de Agosto del 2021

Carta de Presentación N° 057 – 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a):

Lic. Rosario Rojas Saavedra

DIRECTORA

Red School

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Katy Melissa Villanueva Barragán N° DNI 44573823** y código de matrícula **N° 7000616087**, estudiante del programa de la **Maestría en Psicología Educativa** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.

Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 09 de Agosto del 2021

Carta de Presentación N° 056 – 2021 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Señor(a):

Lic. Pascual Cotrina Parra

DIRECTOR

Institucion Educativa Santa Rosa de Quives N° 108


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Katy Melissa Villanueva Barragán N° DNI 44573823** y código de matricula **N° 7000616087**, estudiante del programa de la **Maestría en Psicología Educativa** quien se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021.

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

Atentamente.



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



MINISTERIO DE EDUCACION
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N° 06
INSTITUCION EDUCATIVA N° 108 "SANTA ROSA DE QUIVES"
Jr. Las Palmeras N° 735 - Santa Anita
Teléfono 3621200

Santa Anita, 30 de Julio del 2021

OFICIO N° 061- 2021/DIR-PCP/I.E.N°108 "SRQ"/UGEL N°06

Srta. KATY MELISSA VILLANUEVA BARRAGAN.

PRESENTE.-

ASUNTO: Atención a solicitud de investigación

=====

Es muy grato dirigirme a Ud. para saludarla a nombre" de la I.E.N°108 "Santa Rosa d Quives" y a la vez en atención a su solicitud se da por aceptado en brindarle facilidades para la Investigación que está llevando a cabo , titulado:

"MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA URBANIZACION SANTA ROSA DE QUIVES, SANTA ANITA -2021"

Sin otro particular, siendo propicia la ocasión para expresarle las muestras de mi consideración y estima personal.

Atentamente.

 
DIR. PATRICIA OSTRINA PARRA
C.C. 1016



I.E.P. RED SCHOOL

Lima, 20 de mayo de 2021

Señora:

KATY VILLANUEVA BARRAGÁN

ESTUDIANTE DE MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA EDUCATIVA -UCV

Presente. –

ASUNTO: **RESPUESTA A SOLICITUD.**

De nuestra mayor consideración:

Es grato dirigirme a Ud. para saludarla, al mismo tiempo comunicarle que ha sido aceptada su solicitud por nuestra Institución Educativa Particular “Red School”; para realizar su trabajo de investigación: “Motivación laboral y compromiso organizacional en docentes de las Instituciones Educativas de la urbanización Santa Rosa de Quives, Santa Anita – 2021, con nuestro personal docente, correspondiente al nivel inicial, primaria y secundaria.

Así mismo, solicitamos a usted, hacernos llegar los resultados que se obtengan de dicha investigación.

Es propicia la oportunidad para darle la bienvenida y expresarle la muestra de consideración.

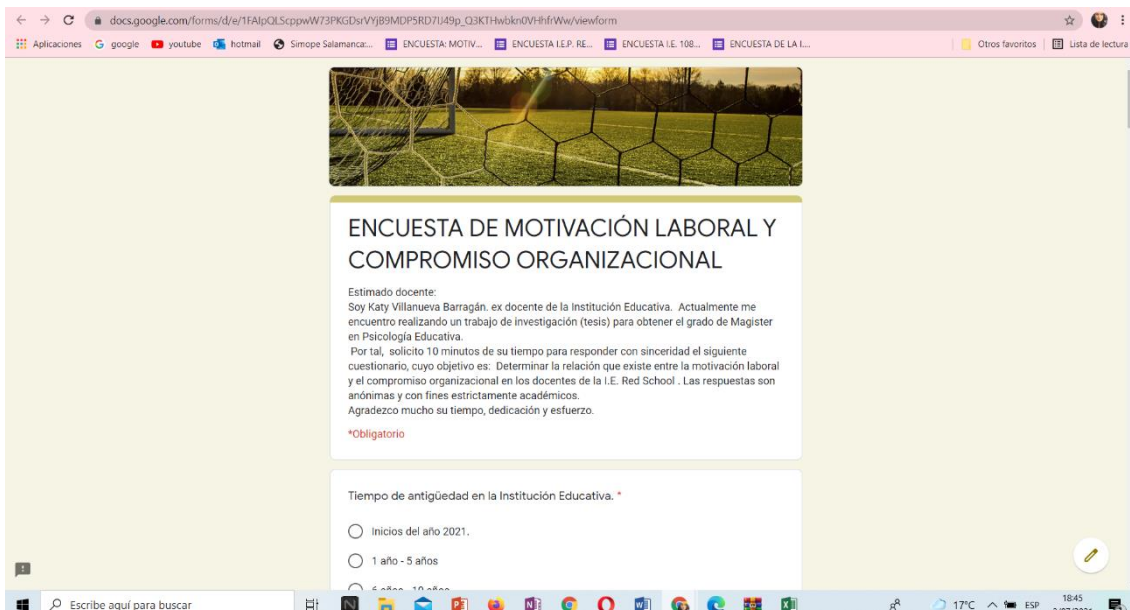
Atentamente,



UGEL 06 - Santa Anita

Anexo 9: Evidencia de Aplicación de instrumentos


Aplicación de instrumentos través de Google Forms:



The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The browser's address bar displays the URL: docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScppwW73PKGDsVYB9MDP5RD7149p_Q3KTHwbkn0VHfrWw/viewform. The browser's tab bar shows several open tabs, including 'ENCUESTA: MOTIV...', 'ENCUESTA I.E.P. RE...', 'ENCUESTA I.E. 100...', and 'ENCUESTA DE LA L...'. The survey content is displayed on a light green background with a soccer field image at the top. The title of the survey is 'ENCUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL'. Below the title, there is a message from the creator, Katy Villanueva Barragán, explaining the purpose of the survey and requesting 10 minutes of time. The survey is marked as mandatory with a red asterisk. The first question is 'Tiempo de antigüedad en la Institución Educativa. *' with radio button options: 'Inicios del año 2021.', '1 año - 5 años', and '6 años - 10 años'. The Windows taskbar at the bottom shows the search bar with the text 'Escribe aquí para buscar', several application icons, and system tray information including the date '18-45' and temperature '17°C'.

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScppwW73PKGDsVYB9MDP5RD7149p_Q3KTHwbkn0VHfrWw/viewform

Aplicaciones google youtube hotmail Simope Salamanca... ENCUESTA: MOTIV... ENCUESTA I.E.P. RE... ENCUESTA I.E. 100... ENCUESTA DE LA L... Otros favoritos Lista de lectura



ENCUESTA DE MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Estimado docente:

Soy Katy Villanueva Barragán, ex docente de la Institución Educativa. Actualmente me encuentro realizando un trabajo de investigación (tesis) para obtener el grado de Magister en Psicología Educativa.

Por tal, solicito 10 minutos de su tiempo para responder con sinceridad el siguiente cuestionario, cuyo objetivo es: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los docentes de la I.E. Red School. Las respuestas son anónimas y con fines estrictamente académicos.

Agradezco mucho su tiempo, dedicación y esfuerzo.

***Obligatorio**

Tiempo de antigüedad en la Institución Educativa. *

Inicios del año 2021.

1 año - 5 años

6 años - 10 años

Escribe aquí para buscar

17°C

ESP

18-45

Base de datos del instrumento de la variable motivación laboral:

		Variable Motivación																													
Nº	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	D1_Moti	D2_Moti	D3_Moti	Total_Escala_Moti	DX_Moti	Rango_Moti
I.E. SANTA ROSA DE QUIVES N° 108	1	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	35	38	39	112	Promedio	3
	2	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	34	31	36	101	Promedio	3
	3	3	3	4	4	5	3	2	2	4	2	4	4	2	3	4	2	3	4	4	4	5	3	4	5	26	28	34	88	Bajo	2
	4	3	4	2	3	3	2	5	2	4	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	2	3	2	24	23	27	74	Bajo	2
	5	5	5	2	5	5	4	4	5	2	4	5	2	3	3	4	3	2	5	5	5	5	4	5	5	35	28	39	102	Promedio	3
	6	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	32	41	37	110	Promedio	3
	7	3	3	5	3	3	5	3	4	4	5	5	3	2	2	5	4	4	3	3	3	5	4	3	4	29	34	28	91	Bajo	2
	8	2	2	3	2	4	2	2	2	5	2	2	2	2	2	4	2	1	4	4	2	4	4	3	4	19	22	29	70	Bajo	2
	9	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38	43	40	121	Alto	4
	10	3	4	4	3	5	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	1	5	4	4	5	5	4	5	28	29	37	94	Promedio	3
	11	3	4	3	3	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	29	40	32	101	Promedio	3
	12	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	37	38	39	114	Promedio	3
	13	2	4	5	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	34	35	35	104	Promedio	3
	14	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	1	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	5	25	21	30	76	Bajo	2
	15	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	1	5	3	4	5	3	5	5	5	5	4	35	30	34	99	Promedio	3
	16	4	5	5	5	4	5	3	4	2	4	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	35	37	40	112	Promedio	3
	17	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	40	40	36	116	Alto	4
	18	4	5	5	5	4	5	5	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	38	38	40	116	Alto	4
	19	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	5	30	30	33	93	Promedio	3
	20	2	3	4	3	5	3	2	1	5	4	5	3	3	5	5	4	4	4	5	3	4	2	4	5	23	38	31	92	Promedio	3
	21	4	4	5	3	3	3	2	5	5	5	1	3	5	4	3	5	3	4	4	5	3	5	4	5	26	36	33	95	Promedio	3
	22	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	5	4	4	4	5	5	5	2	3	5	28	32	33	93	Promedio	3
	23	2	3	4	4	3	2	4	3	5	3	5	2	2	5	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	25	32	28	85	Bajo	2
	24	3	5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	30	33	26	89	Bajo	2
	25	3	5	5	4	4	4	5	2	3	3	4	2	4	4	3	4	3	3	2	3	2	1	4	3	32	30	21	83	Bajo	2
	26	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	2	3	4	36	37	28	101	Promedio	3
	27	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	4	4	5	3	27	33	34	94	Promedio	3
	28	2	3	3	2	3	2	4	3	5	3	5	2	2	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	22	34	28	84	Bajo	2
	29	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	27	36	29	92	Promedio	3
	30	4	5	4	5	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	31	38	35	104	Promedio	3
	31	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	35	29	35	99	Promedio	3
	32	2	3	3	3	4	2	3	3	5	4	4	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	23	35	34	92	Promedio	3
	33	2	4	4	3	3	2	5	2	4	2	5	5	2	2	3	3	5	5	5	3	3	4	5	4	25	31	34	90	Bajo	2
	34	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	1	2	4	5	4	4	4	5	5	5	2	3	5	28	32	33	93	Promedio	3
	35	2	3	4	4	3	2	4	3	5	3	5	2	2	5	5	3	2	3	3	4	4	3	4	4	25	32	28	85	Bajo	2
	36	4	5	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	3	4	2	4	4	31	35	29	95	Promedio	3
	37	5	5	4	4	4	3	4	3	5	2	5	3	3	3	4	4	4	4	3	4	5	2	3	3	32	33	27	92	Promedio	3
	38	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	35	28	27	90	Bajo	2
	39	4	4	3	4	3	4	4	2	4	2	3	1	2	2	4	5	3	2	4	3	3	1	2	2	28	26	20	74	Bajo	2
	40	3	4	5	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	31	30	25	86	Bajo	2
	41	2	3	2	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	4	5	22	24	32	78	Bajo	2
	42	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	2	3	2	1	2	1	3	3	3	2	3	2	13	18	19	50	Bajo	2
	43	3	3	3	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	2	3	3	3	1	18	18	17	53	Bajo	2
	44	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	12	17	16	45	Bajo	2
	45	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	12	17	16	45	Bajo	2
	46	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	12	17	16	45	Bajo	2
	47	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	12	17	16	45	Bajo	2
	48	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	12	17	16	45	Bajo	2
	49	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	12	17	16	45	Bajo	2
	50	2	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	12	17	16	45	Bajo	2

I.E. SANTA ROSA DE QUIVES N° 108

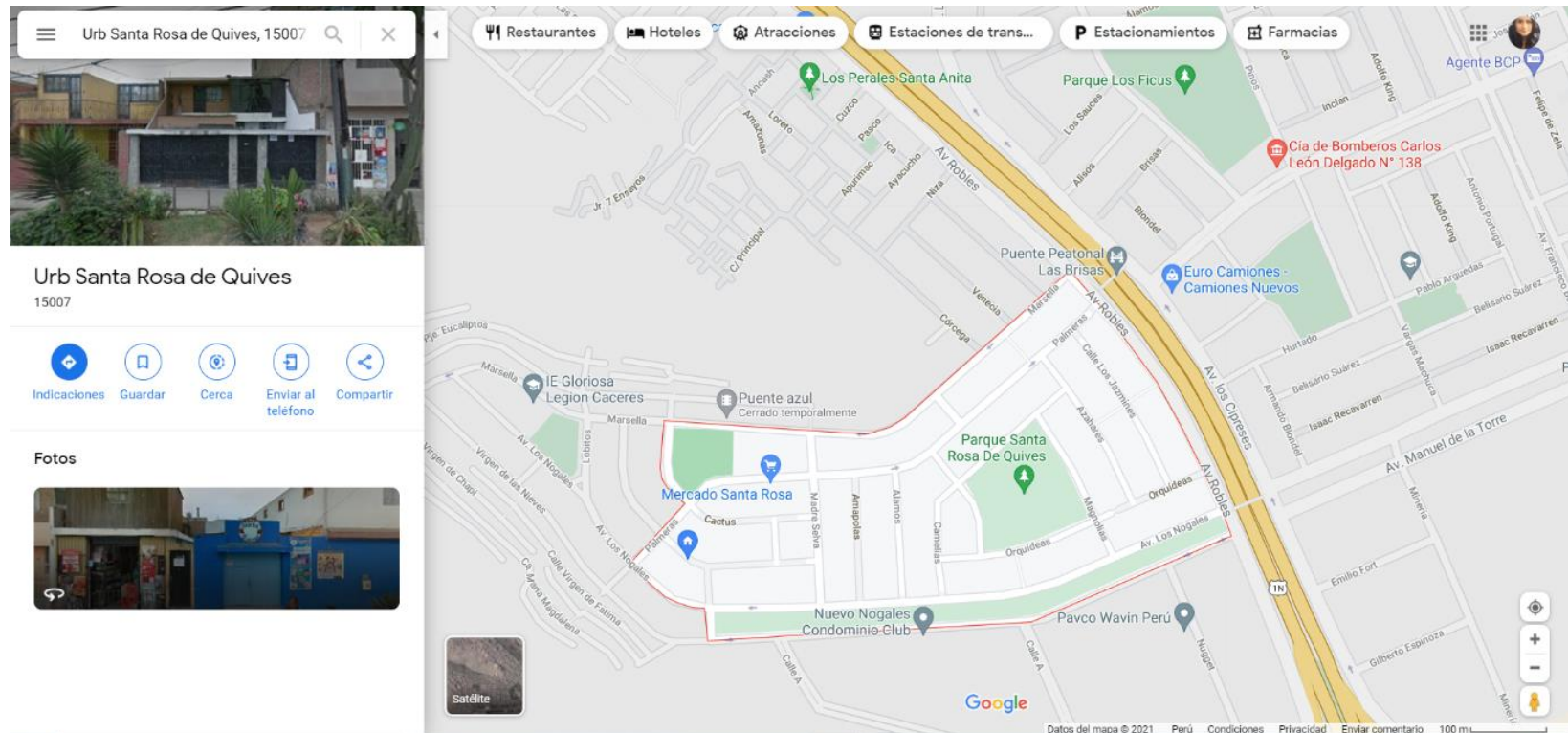
I.E. P. RED SCHOOL

Base de datos del instrumento de la variable compromiso organizacional:

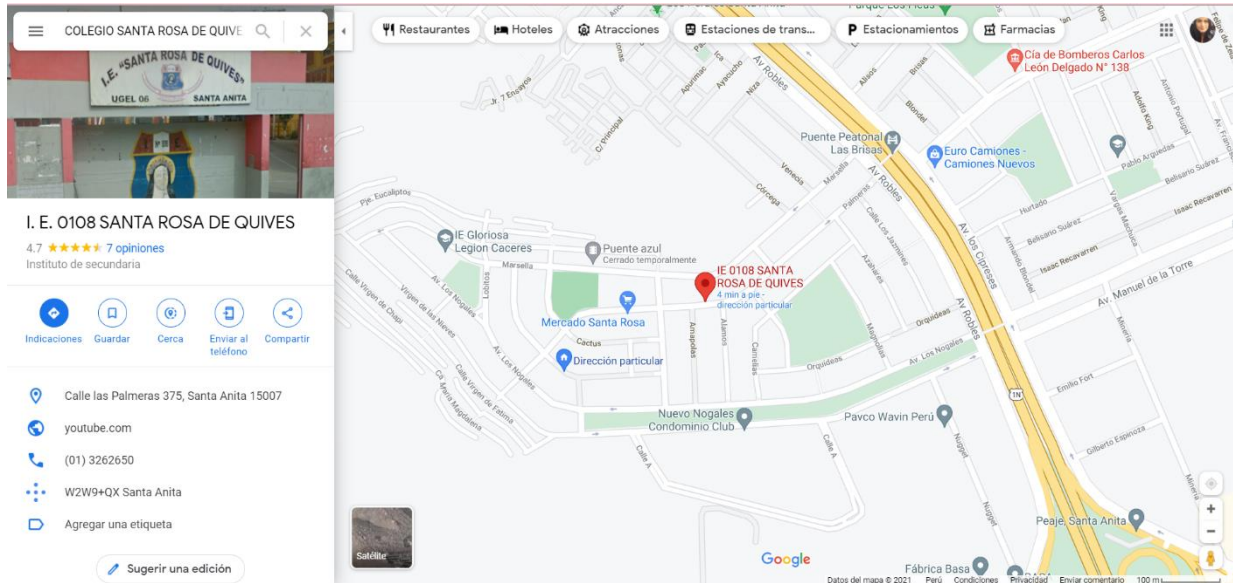
		Variable Compromiso																								
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Dime_1_Compromiso	Dime_1_Compromiso	Dime_1_Compromiso	Total_escala_Compro	DX_Compro	Rango_Compro	
I. E. SANTA ROSA DE QUIVES N° 108		5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	4	4	5	5	4	5	5	4	33	19	28	80	Alto Nivel de compromiso	3	
		5	4	4	4	5	5	5	1	4	2	3	4	4	2	4	4	3	4	32	14	21	67	Alto Nivel de compromiso	3	
		2	1	2	2	2	1	3	4	1	2	2	2	3	1	1	3	1	2	13	11	11	35	Bajo nivel de compromiso	1	
		2	2	2	3	3	2	4	3	1	3	2	3	4	3	2	4	4	4	18	12	21	51	Medio nivel de compromiso	2	
		2	2	4	3	3	4	3	5	2	4	2	2	4	2	4	2	2	3	21	15	17	53	Medio nivel de compromiso	2	
		5	3	5	3	5	3	5	3	2	3	5	3	5	2	2	5	5	4	29	16	23	68	Alto Nivel de compromiso	3	
		4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	26	19	22	67	Alto Nivel de compromiso	3	
		3	2	2	3	3	2	4	3	1	3	2	3	4	3	2	4	4	4	19	12	21	52	Medio nivel de compromiso	2	
		2	5	3	5	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	2	28	16	21	65	Medio nivel de compromiso	2	
		2	4	3	3	2	4	3	3	1	2	4	3	4	5	1	5	5	2	21	13	22	56	Medio nivel de compromiso	2	
		4	1	2	3	2	2	5	4	2	2	5	3	2	4	2	4	4	2	19	16	18	53	Medio nivel de compromiso	2	
		5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	4	3	5	4	3	5	2	5	33	17	24	74	Alto Nivel de compromiso	3	
		4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	31	20	26	77	Alto Nivel de compromiso	3	
		3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	20	16	19	55	Medio nivel de compromiso	2	
		2	4	3	3	3	2	5	5	1	2	4	3	2	5	1	5	5	4	22	15	22	59	Medio nivel de compromiso	2	
		2	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	29	19	27	75	Alto Nivel de compromiso	3	
		5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	5	5	5	3	5	3	3	34	19	24	77	Alto Nivel de compromiso	3	
		4	4	3	5	4	3	4	2	3	1	3	1	4	2	3	5	3	3	27	10	20	57	Medio nivel de compromiso	2	
		3	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	3	4	4	2	5	5	3	24	12	23	59	Medio nivel de compromiso	2	
		3	2	3	4	4	2	3	3	1	4	5	5	5	5	3	4	4	4	21	18	25	64	Medio nivel de compromiso	2	
		3	1	2	4	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	3	17	18	24	59	Medio nivel de compromiso	2
		4	3	4	5	4	4	5	1	1	3	4	4	4	4	2	4	4	4	29	13	22	64	Medio nivel de compromiso	2	
		2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	2	3	5	23	16	15	54	Medio nivel de compromiso	2	
		4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	2	4	20	16	16	52	Medio nivel de compromiso	2	
		2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	4	1	2	1	1	2	3	5	15	14	14	43	Medio nivel de compromiso	2	
		3	2	3	3	2	1	3	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	4	17	17	17	51	Medio nivel de compromiso	2	
		4	3	3	3	2	3	4	3	2	3	4	5	3	2	3	4	5	5	22	17	22	61	Medio nivel de compromiso	2	
		4	2	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2	23	15	19	57	Medio nivel de compromiso	2	
		2	1	3	2	2	2	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	16	15	20	51	Medio nivel de compromiso	2	
		2	1	3	3	2	2	4	2	1	4	3	4	5	2	3	3	2	4	17	14	19	50	Medio nivel de compromiso	2	
		3	2	4	5	5	4	5	1	3	1	2	5	4	2	3	4	3	5	28	12	21	61	Medio nivel de compromiso	2	
		3	2	4	4	4	4	4	1	4	2	3	4	5	3	4	5	4	4	25	14	25	64	Medio nivel de compromiso	2	
		3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4	3	3	3	4	5	5	20	13	23	56	Medio nivel de compromiso	2	
		5	2	5	2	5	5	5	4	4	1	4	3	5	5	2	5	4	5	29	16	26	71	Alto Nivel de compromiso	3	
		5	3	4	4	3	3	5	3	4	1	2	1	1	5	1	5	3	4	27	11	19	57	Medio nivel de compromiso	2	
	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	25	17	23	65	Medio nivel de compromiso	2		
	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	5	2	2	3	2	5	4	20	15	18	53	Medio nivel de compromiso	2		
	4	3	5	4	5	5	5	1	2	5	5	2	3	4	3	2	3	3	31	15	18	64	Medio nivel de compromiso	2		
	4	2	4	3	4	4	4	2	3	4	5	1	4	5	4	4	4	4	25	15	25	65	Medio nivel de compromiso	2		
	4	3	5	4	4	3	5	1	3	2	3	1	5	4	5	5	5	4	28	10	28	66	Alto Nivel de compromiso	3		
I. E. P. RED SCHOOL		5	5	4	3	4	2	4	2	2	3	3	5	2	2	3	2	5	4	27	15	18	60	Medio nivel de compromiso	2	
		4	2	3	5	5	1	1	1	3	4	4	1	3	1	5	3	5	2	21	13	19	53	Medio nivel de compromiso	2	
		4	2	1	4	2	2	5	4	5	3	3	5	1	3	2	3	3	3	20	20	15	55	Medio nivel de compromiso	2	
		4	2	1	4	2	2	5	4	5	3	3	5	1	3	2	3	3	3	20	20	15	55	Medio nivel de compromiso	2	
		4	2	1	4	2	2	5	4	5	3	3	5	1	3	2	3	3	3	20	20	15	55	Medio nivel de compromiso	2	
		4	2	1	4	2	2	5	4	5	3	3	5	1	3	2	3	3	3	20	20	15	55	Medio nivel de compromiso	2	
		4	2	1	4	2	2	5	4	5	3	3	5	1	3	2	3	3	3	20	20	15	55	Medio nivel de compromiso	2	
		4	2	1	4	2	2	5	4	5	3	3	5	1	3	2	3	3	3	20	20	15	55	Medio nivel de compromiso	2	

Anexo 10: Otras evidencias

Ubicación geográfica de la Urbanización Santa Rosa de Quives



Ubicación geográfica de la I.E. Santa Rosa de Quives, 108



Ubicación geográfica de la I.E.P Red School

