



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**“Compromiso Organizacional y Motivación para Producir en el
personal Docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco
Astete de la Ciudad de Cusco - 2019”**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. Rocío Yasmin Corrales García

Bach. Yuri Margoth Pucho Gutiérrez

Para optar al título profesional de:

Licenciadas en administración

ASESOR:

Mgt. Edison Alan Alves Choque

CUSCO – PERÚ

2020



PRESENTACIÓN

SEÑOR DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES DE LA UNIVERSIDAD ANDINA DE LA CIUDAD DEL CUSCO.

En cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, pongo a vuestra distinguida consideración la investigación intitulada COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN PARA PRODUCIR EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE LA CIUDAD DE CUSCO - 2019, con el objeto de optar el título profesional de licenciadas en administración.

La presente investigación busca conocer la relación que tiene el compromiso organizacional y la motivación para producir, considerando factores emocionales, afectivos y físicos que buscan inspiración y deseos de tener un mejor desempeño en un colaborador lo que puede devenir en un mejor servicio que otorgue el personal docente de la mencionada institución.



AGRADECIMIENTO

En primer lugar, queremos agradecer a nuestro asesor Mg. Edison Alan Alves Choque, quien con sus conocimientos y apoyo nos guio a través de cada una de las etapas de este proyecto para alcanzar los resultados que buscábamos.

También queremos agradecer a nuestra universidad por brindarnos todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación.

Por último, queremos agradecer a todos nuestros compañeros y familiares, por apoyarnos. En especial, queremos hacer mención de nuestros padres, que siempre estuvieron ahí para darnos palabras de apoyo y un abrazo reconfortante para renovar energías.

Muchas gracias a todos.



DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado primeramente a dios, de la misma manera a mis padres Aurelia y Jesús que me han dado la existencia ; y en ella la capacidad de superarme cada día, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre ellos este, A mis hermanos Alexis, Paola y Alejandra quienes con sus palabras de aliento no me dejaron decaer, a toda mi familia y personas que siempre me apoyaron y fueron parte de este proceso y que ahora se convierte en logro.

Atte. Roció Yasmín Corrales García

Este trabajo dedico con amor y gratitud, a los autores de mis días y la razón de seguir luchando por la vida mi familia; a mi madre Alejandra por su paciencia y sobre todo su apoyo, a mis hermanos por su comprensión.

Atte. Yuri Margoth Pucho Gutiérrez



INDICE

PRESENTACIÓN.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DEDICATORIA	iv
INDICE	v
ÍNDICE DE FIGURAS.....	ix
ÍNDICE DE TABLAS	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
CAPÍTULO I: INTRODUCCION	1
1.1. Planteamiento del Problema.....	1
1.2. Formulación del problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos.....	6
1.4. Justificación de la investigación.....	6
1.4.1. Relevancia social.....	6
1.4.2. Implicancias prácticas.....	7
1.4.3. Valor teórico.....	7
1.4.4. Utilidad metodológica.....	7
1.4.5. Viabilidad o factibilidad.....	8
1.5. Delimitación de la investigación.....	8
1.5.1. Delimitación Temporal	8
1.5.2. Delimitación Espacial	8
1.5.3. Delimitación Conceptual.....	8



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	9
2.1.2. Antecedentes Nacionales	12
2.1.3. Antecedentes Locales.....	15
2.2. Bases legales	18
2.2.1. Ley General de Educación N° 28044.....	18
2.3. Bases teóricas	22
2.3.1. Compromiso Organizacional.	22
2.3.2. “Razones que buscan sistematizar los conceptos del bien y el mal.	27
2.3.3. Importancia de la motivación laboral.....	28
2.3.4. Motivación para producir.....	31
2.4. Marco institucional.....	35
2.5. Marco conceptual	37
2.5.1. Autonomía.....	37
2.5.2. Conocimiento	37
2.5.3. Fidelidad	37
2.5.4. Habilidades	37
2.5.5. Identificación	37
2.5.6. Iniciativa	38
2.5.7. Metas.....	38
2.5.8. Motivación intrínseca.....	38
2.5.9. Remuneración	38
2.5.10. Satisfacción laboral	38
2.6. Formulación de hipótesis	38
2.6.1. Hipótesis general.....	38
2.6.2. Hipótesis específicas	39



2.7. Variables	39
2.7.1. Identificación de variables	39
2.7.2. Conceptualización de la Variables	40
2.7.3. Operacionalización de variables	42
CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	43
3.1. Tipo de investigación	43
3.2. Enfoque de investigación	43
3.3. Diseño de la investigación	43
3.4. Alcance de la investigación.....	43
3.5. Población y muestra de la investigación	44
3.5.1. Población.....	44
3.5.2. Muestra	44
3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	44
3.6.1. Técnica.....	44
3.6.2. Instrumento	44
3.7. Procesamiento de datos	44
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	45
4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado	45
4.1.1. Presentación del instrumento	45
4.1.2. Fiabilidad del instrumento	47
4.2. Compromiso organizacional	48
4.2.1. Resultados de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional.....	48
4.2.2. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional.....	53
4.2.3. Resultados de la variable Compromiso organizacional	55
4.3. Motivación para producir.....	56
4.3.1. Resultados de las dimensiones de la variable Motivación para producir	56



4.3.2. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Motivación para producir.....	62
4.3.3. Resultados de la variable Motivación para producir.....	64
4.4. Pruebas de hipótesis	65
4.4.1. Resultados para la relación entre las dimensiones de la variable Compromiso organizacional y la variable Motivación para producir ..	66
4.4.2. Resultados para la relación entre la variable Compromiso organizacional y la variable Motivación para producir	70
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	72
5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	72
5.2. Limitaciones del estudio	73
5.3. Comparación crítica con la literatura existente	73
5.4. Implicancias del estudio	75
CONCLUSIONES	77
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFÍA	81
ANEXOS	84



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Compromiso afectivo	49
Figura 2. Compromiso para continuar	51
Figura 3. Compromiso normativo	52
Figura 4. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional	54
Figura 5. Compromiso Organizacional	55
Figura 6. Objetivos personales	57
Figura 7. Relación percibida entre logros de los objetivos y Alta productividad	59
Figura 8. Percepción de su influencia en su productividad	61
Figura 9. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Motivación para producir	63
Figura 10. Motivación para producir	64



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de los ítems del cuestionario	45
Tabla 2. Descripción de la Baremación y escala de interpretación.....	47
Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad.....	48
Tabla 4. Compromiso afectivo en la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.	49
Tabla 5. Compromiso para continuar en la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.....	50
Tabla 6. Compromiso normativo en la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.	52
Tabla 7. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional	53
Tabla 8. Compromiso organizacional en la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.....	55
Tabla 9. Objetivos personales en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.....	57
Tabla 10. Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco	58
Tabla 11. Productividad de su influencia en su productividad en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.....	60
Tabla 12. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Motivación para producir	62
Tabla 13. Motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.	64
Tabla 14. El compromiso afectivo y la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de	



Cusco – 2019.....	66
Tabla 15. El compromiso para continuar y la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco-2019.....	67
Tabla 16. El compromiso normativo y la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.....	69
Tabla 17. El compromiso organizacional y la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.....	70



RESUMEN

El presente trabajo de investigación sobre Compromiso Organizacional y Motivación para Producir en el personal Docente de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de la Ciudad de Cusco - 2019, tuvo como objetivo conocer el grado de relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación para Producir. El diseño es no experimental, el tipo de investigación es básico y el alcance es descriptivo, la técnica utilizada para la recolección de datos fue la encuesta, la población a estudiar fue de 95 profesores y la muestra estuvo constituida por los 95 profesores. Los resultados que se obtuvieron indican que la variable Compromiso Organizacional sí se relaciona con la variable Motivación para Producir con un grado positivo de correlación de Spearman de 75.6%. El Compromiso Afectivo sí se relaciona con la Motivación para Producir con un grado positivo de correlación de Spearman de 65.8%. El Compromiso para Continuar sí se relaciona con la Motivación para Producir con un grado positivo de correlación de Spearman de 68.9%. El Compromiso Normativo sí se relaciona con la Motivación para Producir con un grado positivo de Correlación de Spearman de 61.2%.

Palabras clave: Compromiso Organizacional, Motivación para Producir, Compromiso Afectivo, Compromiso para Continuar, Compromiso Normativo, Objetivos Personales, Relación Percibida entre Logro de los Objetivos y Alta Productividad, y Percepción de su Influencia en su Productividad



ABSTRACT

The present research work on Organizational Commitment and Motivation to Produce in the teaching staff of the Alejandro Velasco Astete Educational Institution of the City of Cusco - 2019, the objective was to know the degree of relationship between Organizational Commitment and the Motivation to Produce. The design is non-experimental, the type of research is basic and the scope is descriptive, the technique used for data collection was the survey, the population to study was 95 teachers and the sample consisted of 95 teachers. The results obtained indicate that the Organizational Commitment variable is related to the Motivation to Produce variable with a positive degree of Spearman correlation of 75.6%. Affective Commitment is related to Motivation to Produce with a positive degree of Spearman correlation of 65.8%. The Commitment to Continue is related to the Motivation to Produce with a positive degree of Spearman correlation of 68.9%. The Regulatory Commitment is related to the Motivation to Produce with a positive degree of Spearman Correlation of 61.2%.

Keywords: Organizational Commitment, Motivation to Produce, Affective Commitment, Commitment to Continue, Regulatory Commitment, Personal Objectives, Perceived Relationship between Achievement of Objectives and High Productivity, and Perception of its Influence on Productivity



CAPÍTULO I: INTRODUCCION

1.1. Planteamiento del Problema

En años recientes en el mundo, el compromiso organizacional se ha convertido en un tópico de mucha relevancia, las organizaciones vienen atravesando por procesos de transformación y adaptación permanente, por ello buscan colaboradores con perfiles y patrones de conducta que respondan a estos requerimientos, sobre todo aquellos que se dedican a impartir conocimiento como son los docentes. En muchos países desarrollados las organizaciones están incorporando cada vez más, el uso de nuevas formas para fortalecer el vínculo colaborador – organización.

En Perú, hay cambios con escenarios progresivamente más difíciles e impredecibles para las organizaciones, los cambios son en todos los departamentos de las organizaciones, pero recae más en área de recursos humanos al ser ellos los que manejan los rumbos de dichas organizaciones. Hay fuertes repercusiones, reflejándose en el aspecto emocional, afectando en gran medida su compromiso organizacional que involucra su desempeño y el nivel de filiación con la organización, por esa razón existe el difícil reto que enfrentan las organizaciones en contar con el personal más idóneo para lidiar con ese ambiente.

En la región del Cusco, la educación tiene un rol muy importante como en el resto del país y del mundo, por ende, las personas encargadas de impartir esa educación se vuelven en protagonistas principales para generar un cambio positivo no sólo en las instituciones educativas, sino también en la sociedad.

Según Newstrom, (2011) el compromiso organizacional es “La medida en



que el empleado se identifica con la organización y desea continuar participando activamente en ella. Es una medida de la disposición del empleado a quedarse en la empresa para el futuro. El compromiso es semejante a sentir una fuerte conexión e interés por la organización en un nivel emocional”. Además, señala que tiene tres componentes distintos: compromiso afectivo, compromiso para continuar y por último el compromiso normativo. Se ha podido observar que dicho compromiso no se ha venido dando de la mejor forma en la institución educativa Alejandro Velasco Astete. Al parecer el personal docente no tiene un compromiso organizacional sólido que impulse a una motivación para producir más eficiente por lo que los principales involucrados en este problema son los alumnos. Por lo visto, el personal docente no se siente motivado por diversos factores como puede ser el aspecto salarial, el ambiente de trabajo, etc.

En referencia al compromiso afectivo se puede apreciar que por falta de motivación del personal docente el cual no se preocupa por elaborar y preparar sus clases lo que genera descontento en sus alumnos. También vemos que el clima laboral es un problema que afecta a la institución ya que sabemos que esta es muy importante para crear un ambiente agradable donde los docentes puedan comunicarse y así desarrollar un compromiso afectivo con la institución y sus colegas. Así mismo, no demuestran su interés por buscar superarse profesionalmente para brindar mejores clases que puedan servir de inspiración a sus alumnos. Ese hecho hace que tampoco se puedan comunicar bien con sus colegas para mejorar permanentemente sus clases, se observa poca cooperación entre colegas de trabajo, no se aprecia una buena conexión



emocional con los alumnos y tampoco entre docentes. Los colaboradores no han desarrollado creencias o principios para hacer un buen trabajo en primer lugar por vocación. Los valores que involucran un compromiso con su desempeño profesional son muy débiles; en algunos casos se muestra impuntualidad en clases y por ese hecho no se cumple con el desarrollo programado para el año, en otros casos no se observa a los docentes trabajar por amor a su profesión; no se ve en términos generales un esfuerzo por trabajar éticamente, por lo que su motivación para producir buena educación es baja.

En cuanto al compromiso para continuar se puede observar que el interés económico es el que prima para poder hacer su trabajo. Si bien es cierto, la remuneración económica es importante para cualquier colaborador, eso no es todo, hay elementos vocacionales que podría jugar un rol importante para que la enseñanza sea mejor sin depender exclusivamente de lo monetario. La permanencia de los docentes como se muestra depende más del factor monetario, más no del compromiso con la institución, por lo que, si no existe una cifra monetaria en sus salarios que no es la que esperan, habría huelgas que interrumpen el desarrollo normal de clases. Se observa que en términos generales los docentes no buscan otras motivaciones para permanecer en la organización más que el interés monetario. Y otra vez se tiene una motivación para producir muy reducida.

En lo que respecta al compromiso normativo, se podría decir que entre los docentes no es común lo moral ni lo ético. Si ellos tuvieran una oportunidad para emigrar a otra institución educativa, lo harían sin importar el perjuicio que se le podría ocasionar a los alumnos y demás involucrados. Al observar esta



realidad se ve la carencia de identidad con la institución y compromiso ético con sus alumnos. No se aprecia que por un principio ético los docentes decidan permanecer en institución educativa hasta que termine su contrato para beneficio de los alumnos. Todo eso perjudica a la educación pública y hace que su desarrollo se vea disminuido y otra vez se llega a la conclusión que la motivación para producir tiene niveles muy bajos en la institución, lo que hace que se desarrollen las cosas muy lentamente y perjudicando a los principales actores de todo este problema que son los alumnos de dicha institución educativa.

La motivación para producir se ha visto disminuida, por varios motivos, entre ellos están, la falta de interés, compromiso, valores y demás por parte del personal docente. Los docentes sienten que sus objetivos personales no son satisfechos y ese es su pretexto para reducir su motivación para producir. Sienten que su salario no va acorde a su cantidad de trabajo, estaría sintiendo que con las nuevas leyes la seguridad en su puesto de trabajo es más inestable y que su trabajo no se estaría reconociendo.

Los docentes considerarían que el cumplimiento de metas de la institución no considera las metas personales y profesionales que ellos tienen. También los docentes percibirían en algunos casos que sus objetivos personales no son bien aceptados en su entorno social.

Los docentes sienten que muchas veces su esfuerzo en el trabajo no se estaría reconociendo como debe ser. Por lo tanto, los docentes expresan explícita e implícitamente no tener una motivación a producir un buen servicio.

De seguir con esta situación, más y más alumnos se verán perjudicados



porque los docentes no desean mejorar y en general eso hace daño a un desarrollo tan sensible e importante como es la educación en el país y toda la sociedad. Así mismo, la institución educativa se vería perjudicada organizacionalmente ya que el riesgo de ausentismo se incrementaría y esto repercute directamente en los ingresos de la institución percibidos de parte de los padres de familia por diversos conceptos (matrículas, APAFA, entre otros), disminuyen y ponen en riesgo la sostenibilidad a largo plazo de la institución educativa, dado que los docentes son un gran aporte para el desarrollo y crecimiento de las organizaciones, la calidad educativa también se vería perjudicada por ser este un colegio que tiene un aporte sustancial con la comunidad escolar del distrito de San Jerónimo.

Por las razones mencionadas, es que se hace la presente investigación, cuyo propósito es generar un aporte para la mejora de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad del Cusco.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019?

1.2.2. Problemas específicos

P.E. 1. ¿En qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco - 2019?

P.E. 2. ¿En qué medida el compromiso para continuar se relaciona con la



motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco - 2019?

P.E. 3. ¿En qué medida el compromiso normativo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco - 2019?

1.3. Objetivos de la investigación.

1.3.1. Objetivo general.

Determinar en qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

1.3.2. Objetivos específicos.

O.E. 1. Determinar en qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

O.E. 2. Determinar en qué medida el compromiso para continuar se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

O.E. 3. Determinar en qué medida el compromiso normativo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

1.4. Justificación de la investigación.

1.4.1. Relevancia social.



El presente trabajo de investigación es relevante en lo social porque permitirá a los directores y docentes a tomar decisiones correctas a partir de las variables estudiadas, para de esta forma motivar a los involucrados contribuyendo en el bienestar social y emocional de los colaboradores y alumnos. Dicho beneficio se puede replicar en otras instituciones educativas por lo que el impacto positivo en la sociedad puede ser más amplio.

1.4.2. Implicancias prácticas.

El presente trabajo de investigación es relevante en lo práctico porque permitirá demostrar que un mejor compromiso organizacional puede tener implicancias positivas en la motivación para producir de los colaboradores de la organización.

1.4.3. Valor teórico.

El presente trabajo de investigación es relevante en su valor teórico porque permitirá el desarrollo y profundización de los conocimientos con respecto a las variables compromiso organizacional y motivación para producir, como elementos importantes en el desarrollo de la organización y cuyo soporte se encuentra en diferentes autores, teorías, libros etc.

1.4.4. Utilidad metodológica.

Tiene utilidad metodológica debido a que los métodos, procedimientos, pasos técnicas e instrumentos que se emplearán en el presente trabajo de investigación podrán ser utilizados en próximos trabajos, considerando el presente trabajo como base para otras investigaciones.



1.4.5. Viabilidad o factibilidad.

El presente trabajo de investigación fue factible porque se tiene acceso a la población de estudio para el recojo de información y se tiene acceso a textos y bibliografía en general para desarrollar la investigación.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Delimitación Temporal

El presente trabajo de investigación se desarrolló en durante el año 2019 y parte del 2020.

1.5.2. Delimitación Espacial

El presente trabajo de investigación se realizó en el colegio Alejandro Velazco Astete de la Ciudad del Cusco.

1.5.3. Delimitación Conceptual

El presente trabajo de investigación está delimitado conceptualmente por el “Compromiso Organizacional” y “Motivación para producir” los cuales se encuentran dentro de la Administración de Recursos Humanos.



CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Título: Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un estudio en una entidad pública ecuatoriana.

Autor: Paul Marcelo Salazar Cueva

Universidad: Andina Simón Bolívar de Quito.

Año: (2018)

Intensión: Para optar el título de Magister en Desarrollo de Talento Humano

Conclusiones

Respecto a los resultados del análisis de correlación, en base a los datos obtenidos de las encuestas, correspondientes al año 2017 y la aplicación de la prueba chi – cuadrado de Pearson, en el presente estudio se comprobó que existe una relación significativa entre la variable de satisfacción laboral y la variable de compromiso organizacional del personal del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social; relación que es positiva entre las dos variables, es decir que a mayor satisfacción laboral, mayor será el compromiso organizacional.

Estos resultados guardan relación con el estudio efectuado en una Unidad Educativa de la ciudad de Quito, por parte de Barahona en el año 2015; el mismo que concluye que si existe un alto índice de satisfacción laboral también existirá un alto nivel de compromiso organizacional. De igual manera concuerda con el estudio de (Nieto, 2017) el cual



concluyó que existe una relación moderada entre las variables.

No obstante, el estudio realizado por Bazurto, discrepa con los resultados anteriormente mencionados, pues del análisis efectuado en una entidad pública ecuatoriana de la ciudad de Guayaquil, se obtuvo como resultado que la satisfacción laboral no tiene una relación significativa con el compromiso organizacional (Bazurto, 2016: 61); situación que podría deberse a múltiples factores, tales como las condiciones propias de la organización o por la ubicación de las instalaciones, particularidades que son una motivación para que los investigadores interesados en el análisis de estas variables, efectúen estudios adicionales, los cuales pueden ser mayormente comparables si se efectúan en el mismo sector y ciudad.

Al realizar el análisis de la relación existente entre los cinco factores de satisfacción laboral (satisfacción con la supervisión, con el ambiente físico, con las prestaciones recibidas, con la satisfacción intrínseca en el trabajo y con el nivel de participación) y los tres factores de compromiso organizacional (compromiso afectivo, de continuidad y normativo), se obtiene como resultado que 12 de las 15 combinaciones de relaciones efectuadas, tienen una correlación significativa entre los mismos; mientras que 3 de las 15 relaciones de factores resultan ser independientes, estos son: a) la satisfacción con el ambiente físico no tiene relación con el compromiso normativo; b) la satisfacción con el ambiente físico no se relaciona con el compromiso de continuidad; y, c) la satisfacción intrínseca del trabajo es independiente del compromiso de



continuidad. Al comparar los resultados obtenidos con los datos de otros autores, se visualiza que existen las siguientes coincidencias:

La satisfacción con el ambiente físico guarda relación con el compromiso afectivo; situación que se replica en el estudio de Díaz y Quijada, el cual expresa que el contexto donde se desempeña la actividad del empleado y el lazo afectivo que une al empleado con la organización, explican más del 77% de la satisfacción (Díaz y Quijada, 2005: 45).

La satisfacción intrínseca del trabajo guarda relación con el compromiso normativo, particular que coincide con el estudio de Marquina, el cual manifiesta la existencia de una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la lealtad (Marquina, 40).

La satisfacción intrínseca del trabajo guarda relación con el compromiso afectivo, contexto que concuerda con el estudio de Marquina, el cual observa una correlación significativa entre la satisfacción laboral y la participación (Marquina, 40).

De forma general, el resultado del análisis revela la relación existente entre las variables de satisfacción y compromiso, explicándose la una sobre la otra; es decir que si un trabajador se siente satisfecho laboralmente, tenderá a ser comprometido con la organización, razón por la cual se hace importante procurar que los colaboradores se sientan satisfechos, entre otras prácticas, con adecuadas retribuciones y recompensas, por el cumplimiento de objetivos, trabajo y esfuerzo ejecutado, tal como lo expone Vander Zanden, los miembros de una



organización se sentirán satisfechos: “con una distribución de retribuciones proporcional a la contribución que cada uno haya hecho” (Díaz, 2005: 44); es decir, si los empleados consideran que lo recibido por la organización no es equitativo a lo que están proporcionando (trabajo físico o intelectual), se inician las bases para la generación de insatisfacción y la falta de compromiso.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Antecedente 1

Título: Motivación y Compromiso Organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imgyn Perú S.A.C Lima.

Año: (2016)

Autor: Danny Alexander Espinoza Pérez

Universidad: Cesar Vallejo de Lima.

País: Perú

Intensión: Para optar el título de Maestro en Gestión Pública.

Conclusiones

Primera: Con base al marco teórico, a los objetivos de la investigación y al análisis e interpretación de los resultados obtenidos se concluye que la motivación en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú

S.A.C. es medianamente favorable Se ha demostrado un $Rho = 0.631$ que determinó Existe relación significativa entre la Motivación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C., Lima 2016, siendo el índice de



correlación. La relación confirma: a mayor motivación, mayor será el grado de compromiso organizacional. Por tanto, se consideró que la hipótesis planteada fue válida.

Segunda: Se ha demostrado un Rho de 0.485 que determinó existe relación directa y moderada entre el logro de la variable motivación y el compromiso organizacional de los colaboradores de la división de proyectos de archivo. Confirma la relación es directa y moderada, y se afirma: a mayor logro de motivación, mayor compromiso organizacional en los colaboradores. de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C., Lima 2016. Por lo tanto, se consideró que la hipótesis planteada fue válida.

Tercera: Se ha demostrado un Rho de 0,498 que determinó la existencia relación positiva y moderada entre el poder de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. Lima 2016, siendo el índice de correlación positiva moderado. A mayor poder en la motivación, mayor el desarrollo del compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C Lima 2016. Por lo tanto, se consideró que la hipótesis planteada es válida.

Cuarta: Se ha demostrado un Rho de 0,451 que determinó positiva moderada entre la filiación de la motivación y el compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. Lima 2016., siendo el índice de correlación positivo moderado. La relación confirma: a mayor filiación de la motivación, mayor el grado de compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos



de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C. Lima 2016. Por lo tanto, se consideró que la hipótesis planteada fue válida.

Antecedente 2

Título: La Motivación Y Su Influencia En El Rendimiento Laboral Del Personal En La IE-ADEU Deportivo SAC- Chiclayo

Año: (2016)

Autor: Nilda Rosa Cubas Medina

Universidad: Señor de Sipán Pimentel - Chiclayo

País: Perú

Intensión: Para optar el título profesional de Licenciada en Administración

Conclusiones

La motivación laboral en la I.E.P ADEU; el (25%) de los trabajadores tienen un grado de motivación bajo mientras que un (75%) indican que tienen un grado de motivación medio; por lo que se cumple con el enunciado de la hipótesis planteada teniendo un $\alpha > 0,855$ lo que significa que es viable.

Con respecto al desempeño laboral el colegio ADEU Deportivo S.A.C; el (81,3%) de los trabajadores tienen un nivel de rendimiento bajo mientras que un (12,5%) indica tiene un nivel de rendimiento medio.

Con respecto a la relación entre el nivel de motivación y rendimiento del personal que labora en la I.E.P ADEU Deportivo S.A.C, para lo se aplicó la correlación de r- Pearson resultando igual a 0,384 que representa una relación débil positiva entre las variables lo que significa que mientras mejor sea el nivel de motivación será mayor el nivel de rendimiento laboral.

Con respecto a la propuesta titulada plan de motivación para mejorar el



desempeño laboral en el personal de ADEU Deportivo; contrastando con los resultados obtenidos planteo 09 actividades que se desarrollarán en el lapso de un año; cada actividad; la cual se enfocan tanto a las dimensiones de motivación como de desempeño laboral.

2.1.3. Antecedentes Locales

Antecedente 1

Título: Compromiso organizacional del personal en la empresa nacional de la coca ENACO – sucursal Quillabamba - La convención - Cusco

Año: (2018)

Autor: Ernesto Vergara Beltrán

Universidad: Andina del Cusco

País: Perú -Cusco

Intensión: Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Conclusiones

En cuanto a la variable “Compromiso Organizacional” en la Empresa Nacional de la Coca ENACO sucursal Quillabamba Cusco, se puede concluir que el compromiso es medio o regular teniendo un promedio de 2.83, se observa que los colaboradores están regularmente comprometidos en cuanto a los indicadores emociones, lealtad, orgullo y satisfacción laboral, esto evidencia según los resultados que los colaboradores no se encuentran comprometidos.

En el trabajo de investigación acerca de compromiso afectivo en la Empresa Nacional de la Coca ENACO sucursal Quillabamba Cusco se concluye que teniendo el promedio 2.58 es bajo se observa que no hay



cordialidad hacia sus compañeros de trabajo, no se sienten a gusto con su lugar de trabajo, las iniciativas individuales no son aceptadas por la dirección, además que las actividades repetitivas promueven actitudes negativas, por lo que no se sienten comprometidos a la empresa.

Acerca del compromiso de continuidad se concluye que es medio o regular con un promedio de 3.01, teniendo en cuenta que las oportunidades para hacer línea de carrera, las mejoras económicas se dan en algunos casos, pero no a todos, la necesidad de contar con un ingreso económico hace que ellos permanezcan en la empresa, pero esto no significa que se comprometan con la institución, y por último que el hecho de recibir algún tipo de incentivos como utilidades los ayuda, pero no del todo.

Acerca del compromiso normativo se concluye que es medio o regular con un promedio de 2.91, teniendo en cuenta que la obligación moral y éticas son percibidas por ellos como insuficientes, poco significante, también se ve que existe un sentimiento de culpa si dejara la empresa ya que se depositó en él una confianza, así como la responsabilidad que de ellos emana para el cumplimiento de sus actividades lo hacen permanecer en la empresa, pero no están comprometidos en su totalidad.

Antecedente 2

Título: Motivación Y Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo En La Municipalidad Distrital De Oropesa – Cusco.

Año: (2019)

Autor: Apaza Cauna, Shakira Yanelly

Cjuro Cutipa Egari



Universidad: Andina del Cusco

País: Perú

Intensión: Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

Conclusiones

Primera: La motivación y satisfacción laboral del personal administrativo si presentó correlación al 85.5% en la Municipalidad Distrital de Oropesa, por lo que se concluye que la motivación se relaciona con la satisfacción laboral del personal administrativo de dicha entidad. Según nuestra escala de baremación indica que la motivación y la satisfacción laboral se dan en un nivel regular. Se concluye que la motivación es fundamental para que los colaboradores realicen un mejor desempeño de sus funciones y por ende se sientan satisfechos laboralmente, se puede asegurar que mientras mayor sea la motivación se lograra una mayor satisfacción laboral del personal administrativo.

Segunda: Se determinó que si existe correlación al 84.7% entre los factores higiénicos y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, según nuestra escala de baremación se determinó que los factores higiénicos son de un nivel regular; el 28.3% de los colaboradores se encuentran insatisfechos principalmente con las relaciones que existen con el supervisor generando esto que sientan inseguridad en el puesto, así mismo los colaboradores manifiestan que el salario percibido no compensa la labor realizada lo que conlleva a que no se sientan satisfechos laboralmente.

Tercera: Se determinó que si existe correlación al 77% entre los factores



motivacionales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Oropesa, según nuestra escala de baremación se determinó que los factores motivacionales son de un nivel regular; el 23.3% de los colaboradores se encuentran insatisfechos debido a que perciben que no existen posibilidades de ascenso y a la vez los colaboradores perciben que no existe libertad para tomar decisiones puesto que el trabajo realizado no es valorado ni evaluado en base al cumplimiento de objetivos.

2.2. Bases legales

2.2.1. Ley General de Educación N° 28044

Artículo 1°. - Objeto y ámbito de aplicación

La presente ley tiene por objeto establecer los lineamientos generales de la educación y del Sistema Educativo Peruano, las atribuciones y obligaciones del Estado y los derechos y responsabilidades de las personas y la sociedad en su función educadora. Rige todas las actividades educativas realizadas dentro del territorio nacional, desarrolladas por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o extranjeras.

Artículo 2°.- Concepto de la educación

La educación es un proceso de aprendizaje y enseñanza que se desarrolla a lo largo de toda la vida y que contribuye a la formación integral de las personas, al pleno desarrollo de sus potencialidades, a la creación de cultura, y al desarrollo de la familia y de comunidad nacional, latinoamericana y mundial. Se desarrolla en instituciones



educativas y en diferentes ámbitos de la sociedad.

Artículo 3°. - La educación como derecho

La educación es un derecho fundamental de la persona y de la sociedad. El Estado garantiza el ejercicio del derecho a una educación integral y de calidad para todos y la universalización de la Educación Básica. La sociedad tiene la responsabilidad de contribuir a la educación y el derecho a participar en su desarrollo.

Artículo 4°. - Gratuidad de la educación

La educación es un servicio público; cuando lo provee el Estado es gratuita en todos sus niveles y modalidades, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política y en la presente ley. En la Educación Inicial y Primaria se complementa obligatoriamente con programas de alimentación, salud y entrega de materiales educativos.

Artículo 5°.- Libertad de enseñanza

La libertad de enseñanza es reconocida y garantizada por el Estado. Los padres de familia, o quienes hagan sus veces, tienen el deber de educar a sus hijos y el derecho a participar en el proceso educativo y a elegir las instituciones en que éstos se educan, de acuerdo con sus convicciones y creencias. Toda persona natural o jurídica tiene derecho a constituir y conducir centros y programas educativos. El Estado reconoce, ayuda, supervisa y regula la educación privada con respeto a los principios constitucionales y a la presente Ley. La iniciativa privada contribuye a la ampliación de la cobertura, a la innovación, a la calidad y al financiamiento de los servicios educativos.



Artículo 6°.- Formación ética y cívica

La formación ética y cívica es obligatoria en todo proceso educativo; prepara a los educandos para cumplir sus obligaciones personales, familiares y patrióticas y para ejercer sus deberes y derechos ciudadanos. La enseñanza de la Constitución Política y de los derechos humanos es obligatoria en todas las instituciones del sistema educativo peruano, sean civiles, policiales o militares. Se imparte en castellano y en los demás idiomas oficiales.

Artículo 7°.- Proyecto Educativo Nacional

El Proyecto Educativo Nacional es el conjunto de políticas que dan el marco estratégico a las decisiones que conducen al desarrollo de la educación. Se construye y desarrolla en el actuar conjunto del Estado y de la sociedad, a través del diálogo nacional, del consenso y de la concertación política, a efectos de garantizar su vigencia. Su formulación responde a la diversidad del país.

Artículo 8°. Principios de la educación

La educación peruana tiene a la persona como centro y agente fundamental del proceso educativo. Se sustenta en los siguientes principios:

La ética, que inspira una educación promotora de los valores de paz, solidaridad, justicia, libertad, honestidad, tolerancia, responsabilidad, trabajo, verdad y pleno respeto a las normas de convivencia; que fortalece la conciencia moral individual y hace posible una sociedad basada en el ejercicio permanente de la responsabilidad ciudadana.



La equidad, que garantiza a todos iguales oportunidades de acceso, permanencia y trato en un sistema educativo de calidad.

La inclusión, que incorpora a las personas con discapacidad, grupos sociales excluidos, marginados y vulnerables, especialmente en el ámbito rural, sin distinción de etnia, religión, sexo u otra causa de discriminación, contribuyendo así a la eliminación de la pobreza, la exclusión y las desigualdades.

La calidad, que asegura condiciones adecuadas para una educación integral, pertinente, abierta, flexible y permanente.

La democracia, que promueve el respeto irrestricto a los derechos humanos, la libertad de conciencia, pensamiento y opinión, el ejercicio pleno de la ciudadanía y el reconocimiento de la voluntad popular; y que contribuye a la tolerancia mutua en las relaciones entre las personas y entre mayorías y minorías, así como al fortalecimiento del Estado de Derecho.

La interculturalidad, que asume como riqueza la diversidad cultural, étnica y lingüística del país, y encuentra en el reconocimiento y respeto a las diferencias, así como en el mutuo conocimiento y actitud de aprendizaje del otro, sustento para la convivencia armónica y el intercambio entre las diversas culturas del mundo.

La conciencia ambiental, que motiva el respeto, cuidado y conservación del entorno natural como garantía para el desenvolvimiento de la vida.

La creatividad y la innovación, que promueven la producción de



nuevos conocimientos en todos los campos del saber, el arte y la cultura.

Artículo 9°.- Fines de la educación peruana

Son fines de la educación peruana:

Formar personas capaces de lograr su realización ética, intelectual, artística, cultural, afectiva, física, espiritual y religiosa, promoviendo la formación y consolidación de su identidad y autoestima y su integración adecuada y crítica a la sociedad para el ejercicio de su ciudadanía en armonía con su entorno, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades para vincular su vida con el mundo del trabajo y para afrontar los incesantes cambios en la sociedad y el conocimiento.

Contribuir a formar una sociedad democrática, solidaria, justa, inclusiva, próspera, tolerante y forjadora de una cultura de paz que afirme la identidad nacional sustentada en la diversidad cultural, étnica y lingüística, supere la pobreza e impulse el desarrollo sostenible del país y fomente la integración latinoamericana teniendo en cuenta los retos de un mundo globalizado.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Compromiso Organizacional.

(Tena & Villanueva, 2010) han conceptualizado al Compromiso Organizacional, como:

La intensidad de la participación de un empleado e identificación con la institución se caracteriza por la creencia y aceptación de las metas y los valores de la organización dispuestos a realizar un esfuerzo



significativo en beneficio de la organización y el deseo de pertenecer a la misma. (pg. 105)

(Chiang, Nùñez, Martin, & Salazar, 2010) consideran que el compromiso organizacional se da: Cuando el colaborador lo hace desde su estado interno. Para dicho propósito asume un acuerdo implícito con la organización donde trabaja y que al evaluarlo lo contrata por tiempo indefinido en ella. El compromiso organizacional es bastante relevante para que los colaboradores, mediante identificación y compromiso, logren sentir a la organización como propia, y sean leales a ella. (pg. 325)

De acuerdo a (Robbins & Jude , 2013)“el compromiso organizacional es el grado en que un colaborador guarda identificación con una determinada organización y con las metas de ésta y desea seguir siendo miembro de dicha organización.” (pg. 74)

(Robbins & Jude , 2013)también señalan que: La mayoría de las investigaciones se han enfocado en el apego emocional hacia una organización y en la creencia en sus valores, como “el estándar de oro” del compromiso de los colaboradores. Parece que hay una relación positiva entre el compromiso organizacional y la productividad laboral, aunque hay veces no es muy elevada. Una revisión de 27 estudios sugirió que la relación entre el compromiso y el desempeño es más fuerte entre los empleados nuevos, y considerablemente más débil para los de mayor experiencia. Resulta interesante que algunas investigaciones indican que los colaboradores que consideran que sus empleadores no cumplen con lo que prometen se sienten menos comprometidos, y esa reducción en el



compromiso, a la vez, conduce a niveles más bajos en el desempeño creativo. Y, al igual que con el involucramiento en el trabajo, la evidencia de las investigaciones demuestra que hay relaciones negativas entre el compromiso organizacional y el ausentismo y la rotación de personal. (pg.78)

(Robbins & Jude, 2009) indican que: El involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso organizacional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. El compromiso organizacional tiene tres componentes distintos: El compromiso afectivo, el compromiso para continuar y el compromiso normativo. (pg. 79)

2.3.1.1. Compromiso afectivo.

“Carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores. Por ejemplo, un empleado de Petco (empresa de productos para mascotas) tal vez tenga un compromiso afectivo con la compañía debido a su involucramiento con los animales.” (Robbins & Jude, 2009, pág. 79)

a) Carga emocional.

(Asociación libre Psicólogos, 2018). Las cargas emocionales son recuerdos, ideas, sentimientos que permanecen a pesar de nuestro deseo de dejarlas atrás y no nos permiten sentirnos tranquilos y estables.

Una carga emocional puede generarse tanto por sucesos



pasados, como por situaciones en el presente que nos generan angustia, miedo, ansiedad.

La intensidad con la que se vive una carga emocional no tiene que ver con la magnitud de lo que sucedió sino en cómo este suceso es vivido por la persona.

b) Creencias.

De acuerdo a (Española, 2014) una creencia es un firme asentimiento y conformidad con algo. También se considera a un completo crédito que se presta a un hecho o noticia como seguros o ciertos.

c) Valores

(Española, 2014) Persona que posee o a la que se le atribuyen cualidades positivas para desarrollar una determinada actividad. Cualidad que poseen algunas realidades, consideradas bienes por lo cual son estimables.

2.3.1.2. Compromiso para continuar.

“Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Una trabajadora quizá se comprometa con su empleador porque éste le paga bien y ella siente que su familia se vería perjudicada si renunciara.” (Robbins & Jude, 2009, pág. 80)

a) Valor económico percibido.

(Yanez, 2018, pág. 79) Los valores económicos percibidos son conceptos económicos que se relacionan con el precio de



los bienes y servicios en el mercado, así como las valoraciones que los individuos hacen respecto de esos bienes y servicios. Estos conceptos son útiles para evaluar las elecciones económicas de un individuo. Por lo tanto, el valor económico percibido vendría a ser el dinero que un colaborador recibe y le sirve para hacer sus elecciones de bienes y servicios.

b) Permanecer en una organización.

En virtud del rol significativo que el trabajo tiene en su vida y de las inversiones de tiempo y esfuerzo que en él despliegan, “es relativamente común que las personas reevalúen su empleo y la organización en la que lo desarrollan para decidir si permanecen en ella por más tiempo.” (Scroggins, 2008) citado en (Arroyo, 2014)

2.3.1.3. Compromiso normativo.

“Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas. Por ejemplo, un empleado que encabeza con fervor una iniciativa nueva tal vez permanezca en la empresa porque sienta que “la dejaría mal parada” si se fuera”. (Robbins & Jude, 2009, pág. 80)

a) Razones morales.

“Razones que tienen que ver con las normas, principios o valores que rigen el comportamiento de las personas de una determinada sociedad. Determina las acciones de las personas y marca los límites que no se desea rebasar.” (Riquelme, 2017,



pág. 235)

b) Razones éticas.

Razones que buscan sistematizar los conceptos del bien y el mal. Su objetivo es definir de manera racional lo que es un acto bueno o virtuoso” (Riquelme, 2017, pág. 236)

2.3.2. La motivación.

(Maslow, 1964, pág. 39) clasificó la motivación humana orientándola hacia una perspectiva intrínseca inherente al individuo, la jerarquizó en dos categorías: Categoría necesidades primarias, las divide en dos niveles; el primer nivel: necesidades fisiológicas como: alimentación, sueño y reposo, abrigo o deseo sexual; y el segundo nivel: necesidades de seguridad en las que se busca proteger contra amenaza o peligro; denominándolas necesidades básicas que vienen a garantizar la supervivencia y seguridad de las personas. Y la categoría necesidades secundarias: divididas en tres niveles, el primer nivel: necesidades sociales se encuentran ligadas a la forma de actuar del individuo en sociedad, donde involucra el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel: las necesidades de autoestima, que es la valoración que el propio individuo realiza de sí mismo. Y en el tercer nivel: las necesidades de autorrealización: en las que se conduce al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como seres humanos.

(Herzberg, 1959) citado por (Chiavenato, 2011, pág. 45)dividió la



motivación en dos factores orientados al ambiente externo y al trabajo individual.

El primer elemento, higiénico: compuesto por las condiciones físicas y ambientales de trabajo, es decir, las que rodean al individuo y comprenden: salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, clima de las relaciones laborales. Así mismo corresponden a las oportunidades existentes, a la perspectiva ambiental y a los mecanismos que las organizaciones realizan para motivar a los empleados. El segundo elemento, motivacional: relacionado con todas las actividades inherentes al cargo tales como: la realización de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, ascensos, reconocimientos, utilización de habilidades y que satisfacen en el tiempo y aumentan la productividad organizacional.

2.3.3. Importancia de la motivación laboral.

De acuerdo al portal (Líneas & Diseños, 2017) La motivación laboral se ha convertido en uno de los principales factores a los que los empleadores y las áreas de gestión humana le están prestando atención cada vez más. Y no es para menos, pues ya se han dado cuenta del impacto tanto positivo de tener empleados motivados a la hora de trabajar. Mejorar la motivación laboral es sinónimo de productividad, mejor rendimiento y empleados comprometidos con las labores que desempeñan. Estos y muchos más son algunos de los beneficios de tener una buena motivación laboral en la oficina.

Muchas empresas tienen el concepto de que la motivación laboral es simplemente aumentar el sueldo del empleado, pero están equivocados; la



motivación laboral va mucho más allá del dinero. Muchas personas más que un buen salario también busca trabajar en empresas donde se sientan valorados y donde puedan tener buenas relaciones interpersonales con los demás compañeros de trabajo, un ejemplo claro de todo esto son los Millenials.

A continuación, se puede ver 7 consejos que puedes aplicar en la empresa o equipo de trabajo para mantenerlos motivados y así mejor su productividad y alcanzar los objetivos propuestos. (Líneas & Diseños, 2017)

La adecuación del trabajador a su puesto de trabajo. Asegurarse que cada empleado desempeñe las labores para las que fue contratado. En muchas ocasiones por la carga laboral algunas empresas optan por asignar labores extras a los empleados para suplir alguna necesidad específica que se tenga, en la mayoría de los casos estas tareas extras no están relacionadas con las funciones principales del trabajador. Este tipo de situaciones tienden a desmotivar a la persona y con ello su rendimiento laboral.

Integración y acogida de nuevos empleados. La integración del personal es primordial para que la comunicación fluya y el buen ambiente se contagie,

generando optimismo y ganas de trabajar sabiendo que todos forman parte de un solo equipo. Crear algún tipo de protocolo de bienvenida cada vez que ingresa un empleado nuevo a la empresa, de esta forma le será más fácil a la persona integrarse con cada uno de los miembros del equipo y entrar en sintonía con el ritmo de trabajo.

Mejorar de las condiciones de trabajo. Dotar a los empleados con



herramientas de trabajo poco óptimas o que no son adecuadas para las labores que desempeña, es una de las principales causas de la desmotivación laboral. Por ejemplo; si un empleado que trabaja en la parte de contabilidad debe utilizar papel, lápiz y calculadora para llevar la contabilidad en lugar de un software apropiado, o que un delineante tenga que hacer los planos a mano con tinta china, y competir con programas avanzados que utiliza la competencia. Dale al empleado las herramientas necesarias para que pueda desempeñar su labor de la mejor forma posible, con ello la persona sentirá que te preocupas por su rendimiento y productividad y no solo por el objetivo final. Además de las herramientas directas, también están las indirectas, como tener una cafetería con microondas por si alguien quiere servirse un café o comer algo. Una oficina bien acondicionada y unas buenas herramientas de trabajo lo hacen todo mucho más sencillo.

Procurar ambientes de trabajo seguro y cómodo. Asegurarse que los espacios sean adecuados para las labores que desempeñarán los empleados y no representen un peligro para su salud. El mobiliario de la oficina es uno de los principales factores en los que hay que prestar atención: Sillas ergonómicas, escritorios a la altura correcta y accesorios adecuados son los conceptos básicos de un espacio de trabajo saludable para los empleados. No descuidar la ergonomía en la oficina, los ambientes poco ergonómicos son los principales causantes del estrés que a su vez puede producir lesiones y enfermedades que van a aumentar el ausentismo en la oficina y al mismo tiempo que los empleados no se sientan motivados al momento de trabajar.

Que no todo sea trabajo. La productividad es importante, pero pensar



únicamente en trabajo y considerar que todo lo demás son “distracciones” generará un ambiente laboral tenso y poco motivante. Organiza actividades recreativas que les permita a los empleados fortalecer los vínculos en el equipo. Esto también les permitirá a las personas despejar la mente para la generación de nuevas ideas. Algunas actividades que puedes organizar en la empresa que saquen al empleado del entorno de la oficina son: Aeróbicos, un compartir mensual (refrigerios), celebración de cumpleaños, pausas activas grupales, etc.

Espacios de descanso. Como lo mencionamos anteriormente “no todo es trabajo”, en muchas ocasiones la carga laboral puede agotar más de lo normal a los empleados, por lo que la incorporación de espacios de descanso en la empresa es ideal para esos momentos en los que el empleado necesita despejar la mente y tener un momento de relajación para poder retomar sus actividades con una actitud positiva.

Entrenamiento y capacitaciones. Algo muy importante para la motivación laboral es permitirle al empleado crecer profesionalmente en sus actividades. Las capacitaciones y el entrenamiento constante permitirán mantener un buen talento humano, y al mismo tiempo que tus empleados se sientan agradecidos con la empresa por la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos.

2.3.4. Motivación para producir.

La motivación para producir tiene que ver con el sentir que tiene un colaborador a producir en su organización, producir ya sea con un bien o un servicio. De acuerdo a (Vroom, 1964) citado en (Chiavenato, 2011, pág. 47)



La teoría de la motivación se limita a la motivación para producir, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. De acuerdo con Vroom, en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir: Los objetivos personales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos. La relación que el individuo percibe entre productividad y logro de sus objetivos individuales. Finalmente, la capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en él.

Para explicar la motivación para producir, Vroom propone un modelo de expectativas de la motivación que se basa en objetivos intermedios y progresivos (medios) que conducen a un objetivo final (fin). Según este modelo, la motivación es un proceso que gobierna opciones entre comportamientos. Los individuos perciben las consecuencias de cada opción de comportamiento como resultados que representan un eslabón en una cadena entre medios y fines. De esta manera, cuando el individuo persigue un resultado intermedio (productividad elevada, por ejemplo), busca los medios para alcanzar resultados finales (dinero, beneficios sociales, apoyo del supervisor, promoción o aceptación del grupo)

2.3.4.1. Objetivos personales.

“Éstos pueden incluir dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. Existen otras combinaciones de objetivos que una persona puede tratar de satisfacer al mismo tiempo.” (Chiavenato, 2011, pág. 47)



a) Dinero

“Se considera dinero a todo activo o bien que generalmente se acepta como medio de cobro y pago para realizar transacciones.” (Sevilla & Pedrosa, 2019)

b) Seguridad en el Puesto

“Viene a ser la confianza que los colaboradores tienen de sí mismos para que puedan seguir en un puesto de trabajo. Autoconfianza ligada a su puesto de trabajo.” (Shandrow, 2017, pág. 68)

c) Aceptación social

“Es deseo de ser aceptado socialmente viene a ser la base de las conexiones sociales. Aceptación que hace referencia a la admisión de buen grado de una persona en un entorno social que él o ella desea incursionar.” (Definición de, 2017)

d) Reconocimiento.

“Hecho que involucra expresar gratitud como consecuencia de algún favor o beneficio. Emoción que demuestra un agradecimiento por algo bien relaizado.” (Ucha, 2010, pág. 25)

e) Trabajo interesante.

“Conjunto de actividades con el objetivo de alcanzar una meta que es importante, que interesa y es atractivo.” (WordReference, 2005)



2.3.4.2. Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad.

En este caso se define de la siguiente manera: Si un objetivo importante del trabajador es tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación para producir más. Pero si es más importante su necesidad de aceptación social en su grupo, tendrá una productividad inferior al nivel que considere como patrón informal de producción. Producir más puede costarle el rechazo de sus compañeros. (Chiavenato, 2011, pág. 47)

a) Objetivos dentro de la organización.

“Un objetivo es el fin último al que se dirige una acción u operación. Es el resultado o sumatoria de una serie de metas y procesos. Para este caso, los objetivos dentro de la organización son ese último fin del colaborador dentro de una organización.” (Concepto Definición, 2019)

b) Alta productividad.

La productividad es medir la eficiencia de producción por cada factor o recurso utilizado, entendiendo por eficiencia el hecho de obtener el mejor o máximo rendimiento utilizando un mínimo de recursos. Es decir, cuantos menos recursos sean necesarios para producir una misma cantidad, mayor será la productividad y, por tanto, habrá una alta productividad. (Sevilla, 2017, pág. 42)



2.3.4.3. Percepción de su influencia en su productividad.

“Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacitación adecuada o con un operario en una línea de montaje con velocidad fija.” (Chiavenato, 2011, pág. 47)

a) Esfuerzo.

“Energía o el vigor que se pone en la realización de algo, venciendo obstáculos. El esfuerzo también se considera una virtud del ánimo, relacionada con la fuerza o el empeño con que afrontamos una dificultad o nos proponemos alcanzar un objetivo.” (Significados, 2018)

b) Resultado.

“Es el corolario, la consecuencia o el fruto de una determinada situación o de un proceso.” (Perez Porto & Gardey, 2015, pág. 122)

2.4. Marco institucional

Según (Portal web de la I.E AVA, 2020) En el año 1968 las autoridades del distrito encabezadas por la alcaldesa señora Luisa Robles de Dávalos, vecinos notables, juventud y ciudadanía en general de ese entonces, estimaron como una necesidad apremiante y un clamor popular la creación de un Centro de Estudios de educación secundaria, es así que se fundan en San Jerónimo el colegio mixto anexo a la gran unidad Inca Garcilaso de la Vega, mediante resolución Ministerial N° 2058 del 20 de mayo de 1968. Esta noticia es



comunicada mediante telegrama por el Dr. Valentín Paniagua Corazao, entonces ministro de educación cuyo tenor dice: “Señora Luisa de Dávalos Consejo distrital de San Jerónimo, Cusco por Resolución Ministerial 2058 créese la institución secundaria San Jerónimo como anexo de la gran unidad escolar Inca Garcilaso de la Vega”.

Con el pasar de los años el nombre de la institución pasó a tener el nombre de Alejandro Velasco Astete el cual, en la actualidad, cuenta con tres niveles de educación básica: Inicial, Primaria y Secundaria. El colegio se ubica en Prolongación de la Cultura 20, San Jerónimo, Cusco 08006.

Visión:

"Pretendemos ser un Centro Educativo Católico Religioso competitivo y de calidad, que fomente el desarrollo de la persona humana en base a una formación en valores-inspirados en la Pedagogía; propiciando un clima institucional de armonía y solidaridad, preparando a los estudiantes en el aspecto científico humanístico de acuerdo a los avances y requerimientos de la Pedagogía moderna, a fin de alcanzar una sociedad libre, justa, trabajadora y democrática".

Misión:

"El Colegio Alejandro Velasco Astete del Cusco, tiene la tarea de formar a niños y jóvenes en valores profundamente cristianos, respetando su identidad y cultura, con fundamento en el avance de la Ciencia y Tecnología a fin de que desarrollen competencias básicas que le garanticen desempeños satisfactorios en su vida".



2.5. Marco conceptual

2.5.1. Autonomía

“Grado en el que el trabajo proporciona libertad y discreción sustancial al individuo para que programe su trabajo, y para determinar los procedimientos que usará para llevarlo a cabo.” (Robbins & Jude , 2013, pág. 210)

2.5.2. Conocimiento

“Información ordenada y sistematizada. Es un activo intangible y el recurso más importante de la era de la comunicación. Es aquello que se obtiene por medio del estudio y la experiencia.” (Chiavenato, 2011, pág. 80)

2.5.3. Fidelidad

En su primera acepción es firmeza y constancia en los afectos, ideas y obligaciones, y en el cumplimiento de los compromisos establecidos. (Significados, 2016. Pg. 10)

2.5.4. Habilidades

“Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.” (Chiavenato, 2011, pág. 144)

2.5.5. Identificación

“Se define como el involucramiento, satisfacción y entusiasmo de un individuo con el trabajo que realiza.” (Robbins & Jude , 2013, pág. 267)



2.5.6. Iniciativa

“Es el acto de ejercer el derecho de hacer una propuesta. Además de ser la acción de adelantarse a los demás en hablar u obrar. Es la cualidad personal que inclina a la iniciativa (la acción de adelantarse a los demás).” (Merino, 2013, pág. 108)

2.5.7. Metas

“Formulaciones concretas de logros que la organización intenta cumplir en periodos establecidos.” (Newstrom, 2011, pág. 96)

2.5.8. Motivación intrínseca

“Recompensas internas que una persona siente al desempeñar un trabajo, de tal forma que existe una relación directa e inmediata entre el trabajo y el premio.” (Newstrom, 2011, pág. 198)

2.5.9. Remuneración

“La remuneración se refiere a la recompensa que recibe el individuo a cambio de realizar las tareas organizacionales, se trata básicamente de una relación de intercambio entre las personas y la organización. Cada empleado negocia su trabajo para obtener un pago económico puede ser directa o indirecta.” (Chiavenato, 2011, pág. 230)

2.5.10. Satisfacción laboral

“Sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características.” (Timothy, Stephen &, 2013, pág. 43)

2.6. Formulación de hipótesis

2.6.1. Hipótesis general

El compromiso organizacional se relaciona con la motivación para



producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

2.6.2. Hipótesis específicas

H.E. 1. El compromiso afectivo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

H.E. 2. El compromiso para continuar se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

H.E. 3. El compromiso normativo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

2.7. Variables

2.7.1. Identificación de variables

Variable uno : Compromiso Organizacional

Variable dos: Motivación para Producir



2.7.2. Conceptualización de la Variables

VARIABLES	DIMENSIONES
<p>V1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL:</p> <p>Se define como el grado en que un colaborador guarda identificación con una determinada organización y con las metas de ésta y desea seguir siendo miembro de dicha organización. Es la identificación del individuo con la organización que lo emplea. (Robbins & Jude, 2009)</p>	<p>1.1. COMPROMISO AFECTIVO:</p> <p>Carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores. (Robbins & Jude, 2009)</p>
	<p>1.2. COMPROMISO PARA CONTINUAR:</p> <p>Valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. (Robbins & Jude, 2009)</p>
	<p>1.3. COMPROMISO NORMATIVO:</p> <p>Obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas. (Robbins & Jude, 2009)</p>
<p>V2: MOTIVACIÓN PARA PRODUCIR:</p> <p>Tiene que ver con el sentir que tiene un colaborador a producir en su organización, producir ya sea con un bien o un servicio. La motivación para producir rechaza nociones preconcebidas y reconoce diferencias individuales de motivar a las personas. La evidencia demuestra que la gente reacciona de manera diferente de acuerdo con su situación. (Chiavenato, 2011)</p>	<p>2.1. OBJETIVOS PERSONALES:</p> <p>Estos pueden incluir dinero, seguridad en el puesto, aceptación social, reconocimiento y trabajo interesante. (Chiavenato, 2011)</p>
	<p>2.2. RELACIÓN PERCIBIDA ENTRE LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y ALTA PRODUCTIVIDAD: Si un objetivo importante del trabajador es tener un salario elevado y trabaja con base en la remuneración por la producción, tendrá una fuerte motivación para producir más. Pero si es más importante su necesidad de aceptación social en su grupo, tendrá una productividad inferior al nivel que considere como patrón informal de producción. Producir más puede costarle el rechazo de sus compañeros. (Chiavenato, 2011)</p>



	<p>2.3. PERCEPCIÓN DE SU INFLUENCIA EN SU PRODUCTIVIDAD:</p> <p>Si un empleado cree que la realización de un gran esfuerzo tiene poco efecto en el resultado, tenderá a no esforzarse mucho, como ocurre con personas en un puesto sin la capacitación adecuada o con un operario en una línea de montaje con velocidad fija. (Chiavenato, 2011)</p>
--	---

Fuente: Elaboración propia.



2.7.3. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	
VI: COMPROMISO ORGANIZACIONAL:	1.1. COMPROMISO AFECTIVO	<i>Carga emocional</i>	
		<i>Creencias</i>	
		<i>Valores</i>	
	1.2. COMPROMISO PARA CONTINUAR	<i>Valor económico percibido</i>	
		<i>Permanecer en una organización</i>	
		1.3. COMPROMISO NORMATIVO	<i>Razones morales</i>
	<i>Razones éticas</i>		
	V2: MOTIVACIÓN PARA PRODUCIR:	2.1. OBJETIVOS PERSONALES	<i>Dinero</i>
			<i>Seguridad en el Puesto</i>
<i>Aceptación social</i>			
<i>Reconocimiento</i>			
<i>Trabajo interesante</i>			
2.2. RELACIÓN PERCIBIDA ENTRE LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y ALTA PRODUCTIVIDAD		<i>Objetivos dentro de la organización</i>	
		<i>Alta productividad</i>	
2.3. PERCEPCIÓN DE SU INFLUENCIA EN SU PRODUCTIVIDAD		<i>Esfuerzo</i>	
		<i>Resultado</i>	

Fuente: Elaboración propia.



CAPITULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica porque busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) señalan que su objeto de estudio los constituye las teorías científicas las cuales se estudian para perfeccionar sus contenidos. Gracias a esta investigación se conocerá mejor lo que nos rodea.

3.2. Enfoque de investigación

En cuanto al enfoque de investigación es cuantitativa porque “Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

3.3. Diseño de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene un diseño no experimental porque “Son estudios que se realizarán sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014)

3.4. Alcance de la investigación

La presente investigación tiene un alcance descriptivo correlacional. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014) señalan que una investigación de alcance correlacional es aquella que tiene como finalidad



conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.

3.5. Población y muestra de la investigación

3.5.1. Población

Para la presente investigación se consideró una población que involucra a todos los docentes de la Institución Educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad del Cusco los cuales ascienden a un total de **95 profesores**, quienes se encuentran bajo las siguientes leyes:

Ley del profesorado 19990: 83 profesores

Nueva ley de reforma magisterial 29944: 12 profesores

3.5.2. Muestra

Para la presente investigación la muestra fue de tipo censal, es decir, que involucra a todos los miembros de la población de estudio los cuales son **95 profesores** del colegio Alejandro Velasco Astete de la ciudad del Cusco.

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnica

Para la presente investigación la técnica que se utilizó fue la encuesta.

3.6.2. Instrumento

Para la presente investigación el instrumento que se utilizó para la recolección de datos fue el cuestionario.

3.7. Procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos de la presente se utilizó el software Excel de Microsoft Office y el programa estadístico SPSS en su versión 25.0.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y fiabilidad del instrumento aplicado

4.1.1. Presentación del instrumento

Para conocer en qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019, se aplicó un cuestionario a 95 docentes, en el que se considera 30 ítems distribuidos de la siguiente manera:

Tabla 1. Distribución de los ítems del cuestionario

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
V1: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1.1.	Carga emocional	1, 2
		Creencias	3,4
		COMPROMISO AFECTIVO	
	1.2.	Valores	5,6
		Valor económico percibido	7,8
		Permanecer en una organización	9,10
	1.3.	COMPROMISO PARA CONTINUAR	
		Razones morales	11,12
	COMPROMISO NORMATIVO	Razones éticas	13,14



		Dinero	15,16
		Seguridad en el Puesto	17,18
V2: MOTIVACIÓN PARA PRODUCIR:	2.1. OBJETIVOS PERSONALES	Aceptación social	19
		Reconocimiento	20,21
		Trabajo interesante	22
	2.2. RELACIÓN PERCIBIDA ENTRE LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y ALTA PRODUCTIVIDAD	Objetivos dentro de la organización Alta productividad	23,24 25,26
	2.3. PERCEPCIÓN DE SU INFLUENCIA EN SU PRODUCTIVIDAD	Esfuerzo Resultado	27,28 29, 30

Fuente: Elaboración propia

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó

la siguiente escala de interpretación:



Tabla 2. Descripción de la Baremación y escala de interpretación

	Promedio	Interpretación de a variable	
		Compromiso organizacional	Motivación para producir
Muy inadecuado	1,00 – 1,80	Muy malo	Muy poco
Inadecuado	1,81 – 2,60	Malo	Poco
Ni adecuado, ni inadecuado	2,61 – 3,40	Regular	Regular
Adecuado	3,41 – 4,20	Bueno	Alta
Muy adecuado	4,21 – 5,00	Muy bueno	Muy alta

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Fiabilidad del instrumento

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario que mide en qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019, se aplicó la técnica estadística Índice de Consistencia Interna Alpha de Cronbach, para lo cual se considera lo siguiente:

Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.



Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.8. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software SPSS, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla 3. Estadísticas de fiabilidad

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Compromiso organizacional	0.834	14
Motivación para producir	0.813	16

Fuente: Elaboración propia

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.834 para los ítems considerados en la variable Compromiso organizacional y 0.813 para los ítems de la variable Motivación para producir, por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

4.2. Compromiso organizacional

4.2.1. Resultados de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional

Para describir el compromiso organizacional del personal docente en la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019. Se consideró las dimensiones de: compromiso afectivo, compromiso para continuar, compromiso normativo. Los resultados se



presentan a continuación:

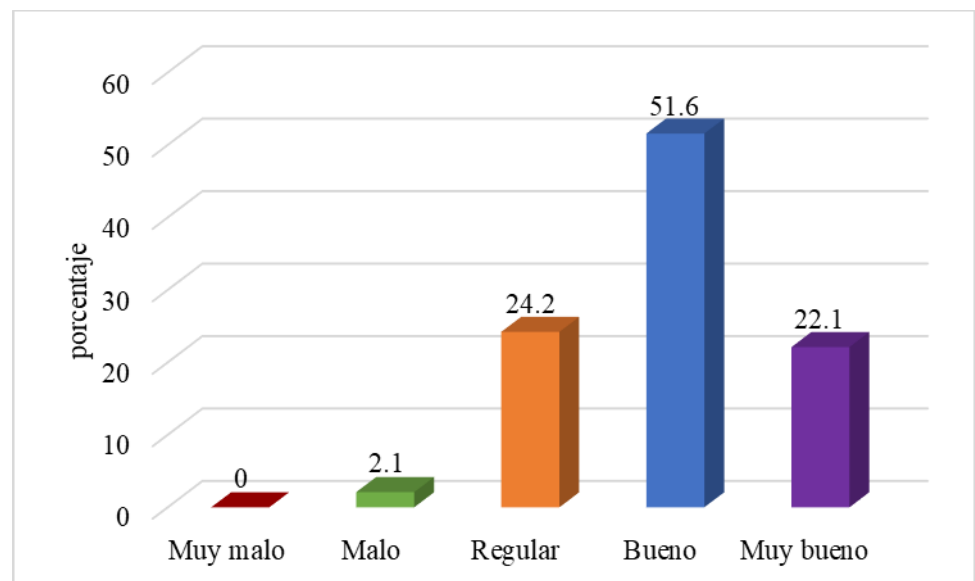
a. Compromiso afectivo

Tabla 4. Compromiso afectivo en la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

	f	%
Muy poco	9	9.5
Poco	29	30.5
Regular	29	30.5
Alta	22	23.2
Muy alta	6	6.3
Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Compromiso afectivo



Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

En el caso de la dimensión compromiso afectivo, se muestra que un 51.6% de profesores la cataloga como bueno, el 22.1% la cataloga como muy bueno, el 24.2% la cataloga como regular, por otra parte, solamente el 2.1% la cataloga como malo y el 0.0% la cataloga como muy malo. Estas cifras dejan en evidencia que el compromiso afectivo de los profesores con su institución tiende a ser muy óptimo. Este hecho se debe a que los profesores sienten un vínculo emocional con su institución, que existe un buen clima organizacional entre ellos, que se busca centrar sus esfuerzos en el alumno y que entre ellos existe un espíritu de solidaridad ante alguna situación complicada.

b. Compromiso para continuar

Tabla 5. Compromiso para continuar en la institución educativa

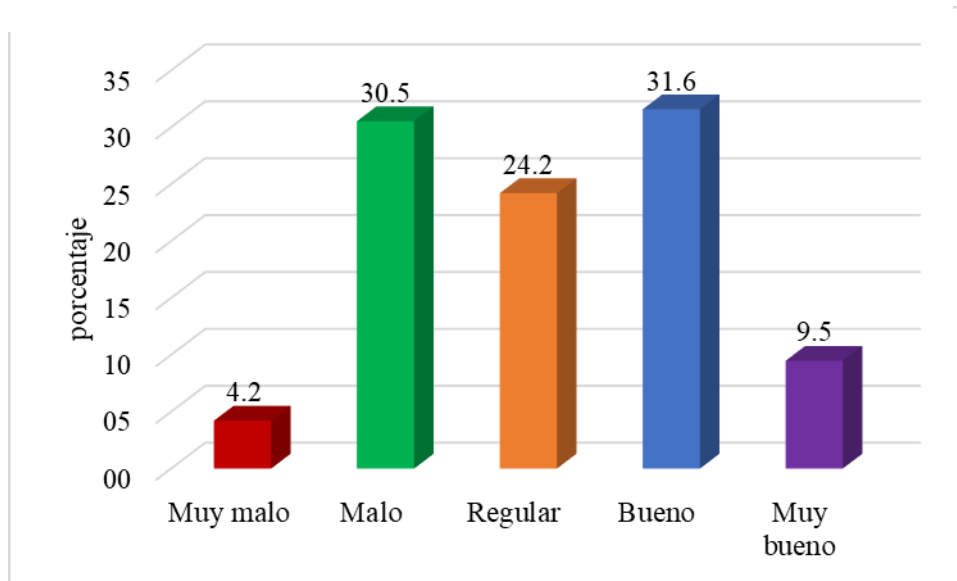
Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

	f	%
Muy malo	4	4.2
Malo	29	30.5
Regular	23	24.2
Bueno	30	31.6
Muy bueno	9	9.5
Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia



Figura 2. Compromiso para continuar



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En el caso de la dimensión compromiso para continuar, se muestra que un 4.2% de profesores la cataloga como muy malo, el 30.5% la cataloga como malo, el 24.2% la cataloga como regular, por otra parte, el 31.6% la cataloga como bueno y el 9.5% la cataloga como muy bueno. Estos datos están mucho más homogéneos, hay una buena parte de profesores que no siente un compromiso para continuar, y otra parte similar sí siente un compromiso para continuar. Esto se debe al hecho de que existe una percepción de que el salario que recibe no es el más adecuado de acuerdo a las funciones y responsabilidades que le corresponden. Así mismo, por el hecho de que el salario no lo consideran el más adecuado, los profesores están prestos a aceptar cualquier otra oferta de trabajo que le ofrezca mejores beneficios. También una buena parte de los profesores consideran que no tienen un buen crecimiento profesional en la institución.



c. Compromiso normativo

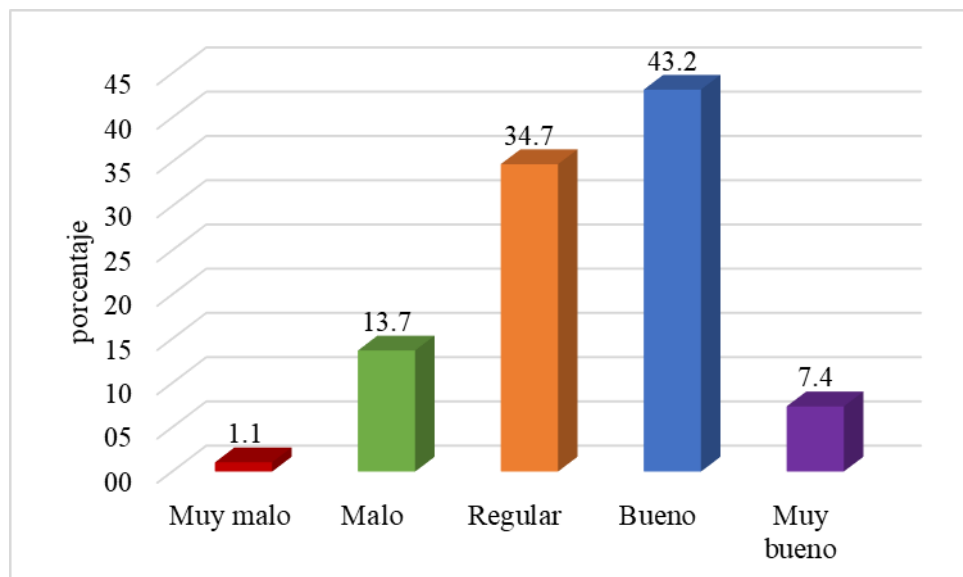
Tabla 6. Compromiso normativo en la institución educativa Alejandro

Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

	f	%
Muy malo	1	1.1
Malo	13	13.7
Regular	33	34.7
Bueno	41	43.2
Muy bueno	7	7.4
Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3. Compromiso normativo





Interpretación y análisis:

En el caso de la dimensión compromiso para normativo, se muestra que un 43.2% de profesores la considera como bueno, el 34.7% la considera como regular, el 13.7% la considera como malo y el 1.1% la considera como muy malo, por otra parte, el 7.4% la cataloga como muy bueno. Las cifras presentadas indican una tendencia no excesiva hacia lo óptimo. Esto se debe a que los profesores sienten que las normas de la institución son respetadas en la mayoría de casos y existe lealtad entre ellos. También se percibe que los profesores en la mayoría de casos buscan interactuar de forma correcta y con respeto mutuo.

4.2.2. Comparación promedio de las dimensiones de la variable

Compromiso organizacional

Tabla 7. Comparación promedio de las dimensiones de la variable

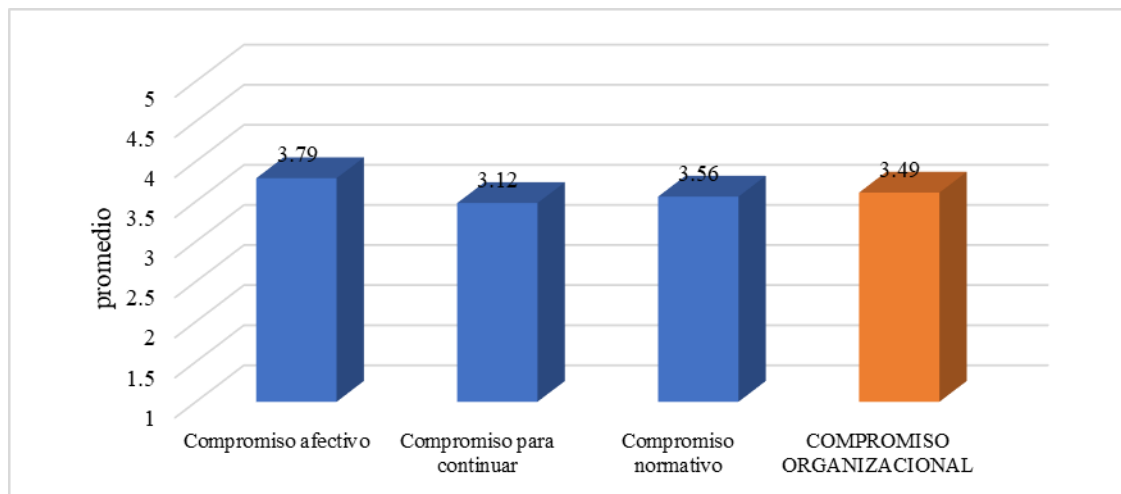
Compromiso organizacional

	Promedio	Interpretación
Compromiso afectivo	3.79	Bueno
Compromiso para continuar	3.12	Regular
Compromiso normativo	3.56	Bueno
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	3.49	Bueno

Fuente: Elaboración propia



Figura 4. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Compromiso organizacional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Dentro de la escala de baremación se aprecia que la dimensión compromiso afectivo obtuvo un promedio de 3.79 lo que la califica como bueno.

En el caso de la dimensión compromiso para continuar, se obtuvo un promedio de 3.12 catalogándola como regular.

En el caso de la dimensión compromiso normativo, el promedio obtenido es de 3.56 lo que indica que es bueno.

Finalmente, en el caso de la variable Compromiso Organizacional, se aprecia un promedio de 3.49 lo que la cataloga como bueno.



4.2.3. Resultados de la variable Compromiso organizacional

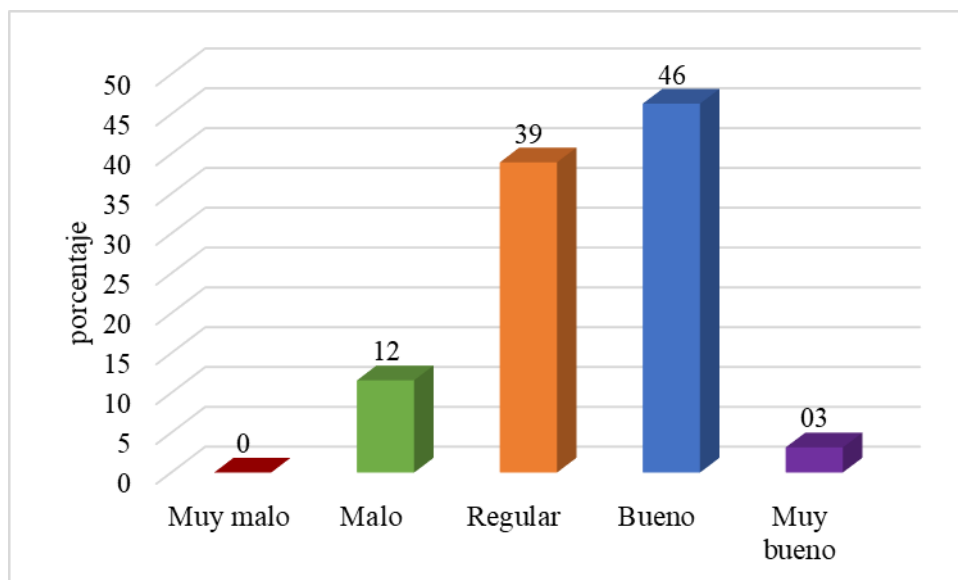
Tabla 8. Compromiso organizacional en la institución educativa

Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

	f	%
Muy malo	0	0
Malo	11	11.6
Regular	37	38.9
Bueno	44	46.3
Muy bueno	3	3.2
Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5. Compromiso Organizacional



fuentes: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

En el caso de la variable Compromiso Organizacional, se muestra que un 46% de profesores la considera como bueno, el 39% la considera como regular, el 12% la considera como malo, el 0% la considera como muy malo, por otra parte, el 3% la considera como muy bueno. Los datos demuestran una tendencia hacia lo aceptable. En términos generales los datos muestran que el compromiso organizacional es óptimo y esto se debe a que los profesores muestran un compromiso afectivo con su institución y el compromiso normativo se busca llevarlo de la mejor forma. Sin embargo, el compromiso para continuar es menor dado que la situación salarial y su desarrollo profesional.

4.3. Motivación para producir

4.3.1. Resultados de las dimensiones de la variable Motivación para producir

Para describir la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019. Se consideró las dimensiones de: Objetivos personales, relación percibida entre logros de los objetivos y alta productividad. Los resultados se presentan a continuación:



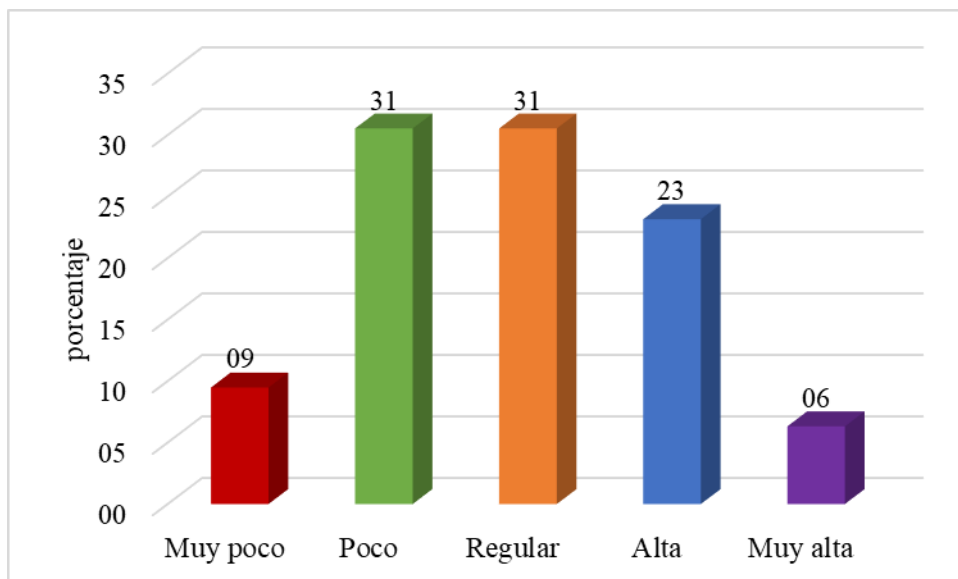
a) **Objetivos personales**

Tabla 9. Objetivos personales en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

	f	%
Muy poco	9	9.5
Poco	29	30.5
Regular	29	30.5
Alta	22	23.2
Muy alta	6	6.3
Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6. Objetivos personales



Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

En el caso de la dimensión Objetivos Personales, se muestra que un 9% de profesores considera que se cumple muy poco, el 31% considera se cumple poco, el 31% considera que se cumple regular, el 23% considera que se cumple de forma alta, por otra parte, sólo el 6% la considera que se cumple de forma muy alta. Las cifras mostradas indican una tendencia hacia la insatisfacción de los profesores respecto al cumplimiento de sus objetivos personales. Esta realidad se debe a que el salario que perciben no cumple con sus expectativas, sienten que la institución no les brinda una adecuada seguridad en el puesto de trabajo y que su labor no es muy apreciada en su entorno social. De igual modo, el reconocimiento que brinda la institución por un buen desempeño o cumplimiento de logros no es de lo mejor y no encuentran retos que les ayude a adquirir ascensos en su carrera.

b) Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad

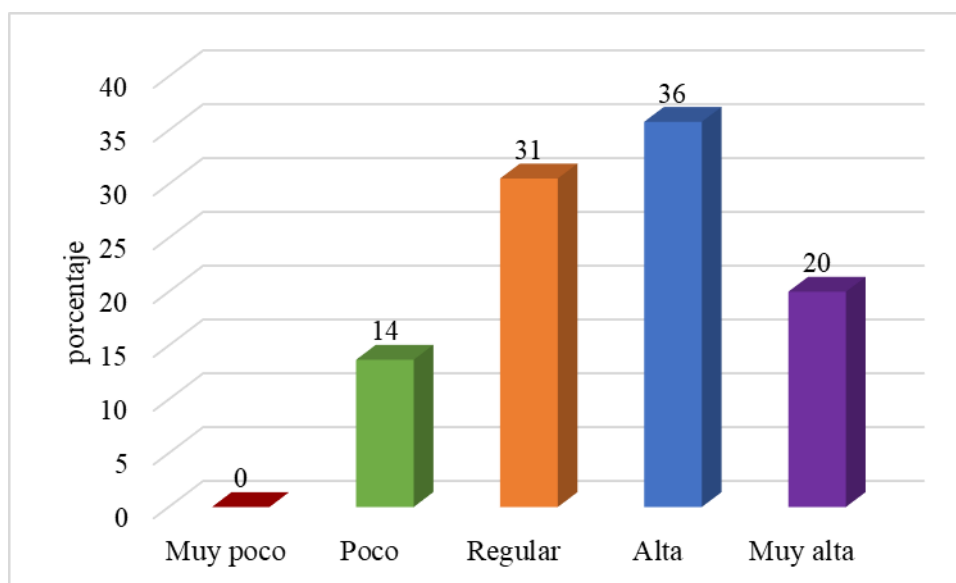
Tabla 10. Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco



	f	%
Muy poco	0	0
Poco	13	13.7
Regular	29	30.5
Alta	34	35.8
Muy alta	19	20.0
Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7. Relación percibida entre logros de los objetivos y Alta productividad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En el caso de la dimensión Relación Percibida entre Logro de los Objetivos y Alta Productividad, se muestra que un 0% de profesores considera que se cumple muy poco, el 14% considera se cumple poco, el 31% considera que se cumple regular, el 36% considera que se cumple de



forma alta. Así mismo, sólo el 20% considera que se cumple de forma muy alta. Los resultados mostrados indican una tendencia hacia lo óptimo lo cual se fundamenta en el hecho de que los profesores mayormente buscan conseguir una alta productividad en las funciones que realizan y que ellos trabajan en equipo para intentar alinear los objetivos de la institución a una alta productividad.

c) Percepción de su influencia en su productividad

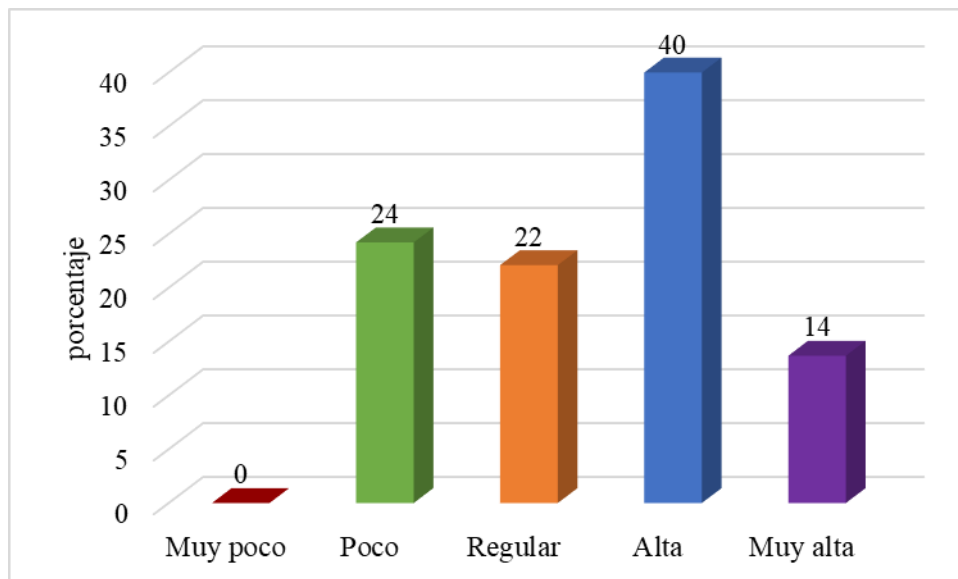
Tabla 11. Productividad de su influencia en su productividad en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

	f	%
Muy poco	0	0
Poco	23	24.2
Regular	21	22.1
Alta	38	40.0
Muy alta	13	13.7
Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia



Figura 8. Percepción de su influencia en su productividad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En el caso de la dimensión Percepción de su Influencia en su Productividad se muestra que un 0% de profesores considera que se cumple muy poco, el 24% considera se cumple poco, el 22% considera que se cumple regular, el 40% considera que se cumple de forma alta, por otra parte, se tiene que el 14% la considera que se cumple de forma muy alta. Los datos evidencian en este caso una distribución un poco más homogénea, los profesores sólo en algunos casos se esfuerzan en sus funciones porque no ven un buen efecto de ese esfuerzo. También se puede mencionar que sólo en algunos casos los profesores se esfuerzan porque se puede ver un buen resultado en la institución, pero que no los incluye a ellos.



4.3.2. Comparación promedio de las dimensiones de la variable

Motivación para producir

Tabla 12. Comparación promedio de las dimensiones de la variable

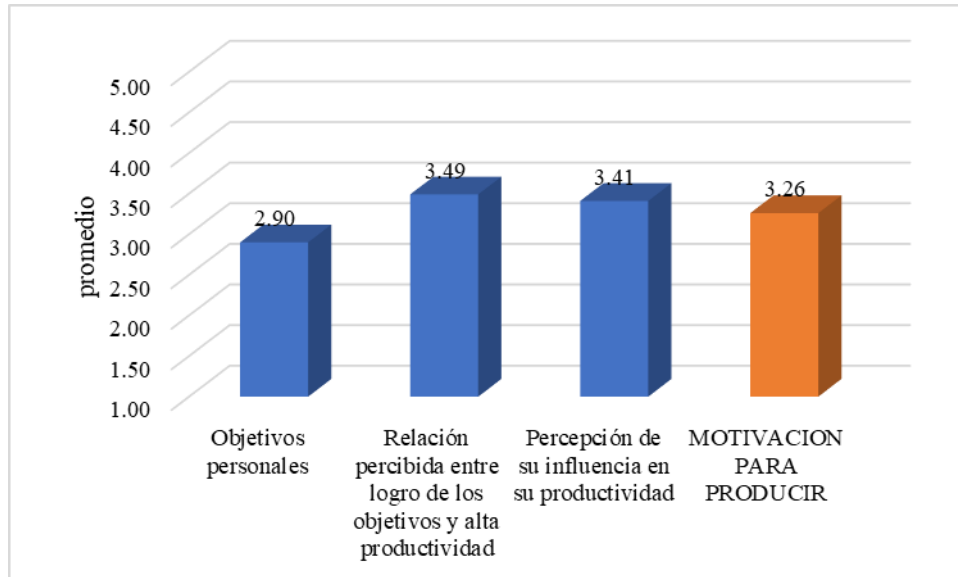
Motivación para producir

	Promedio	Interpretación
Objetivos personales	2.90	Regular
Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad	3.49	Alta
Percepción de su influencia en su productividad	3.41	Alta
MOTIVACION PARA PRODUCIR	3.26	Regular

Fuente: Elaboración propia



Figura 9. Comparación promedio de las dimensiones de la variable Motivación para producir



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Dentro de la escala de baremación se aprecia que la dimensión objetivos personales obtuvo un promedio de 2.90 lo que la califica como regular.

En el caso de la dimensión relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad, se obtuvo un promedio de 3.49 catalogándola como alta.

En el caso de la dimensión percepción de su influencia en su productividad, el promedio obtenido es de 3.41 lo que indica que es alta.

Finalmente, en el caso de la variable Motivación para Producir, se aprecia un promedio de 3.26 lo que la cataloga como regular.



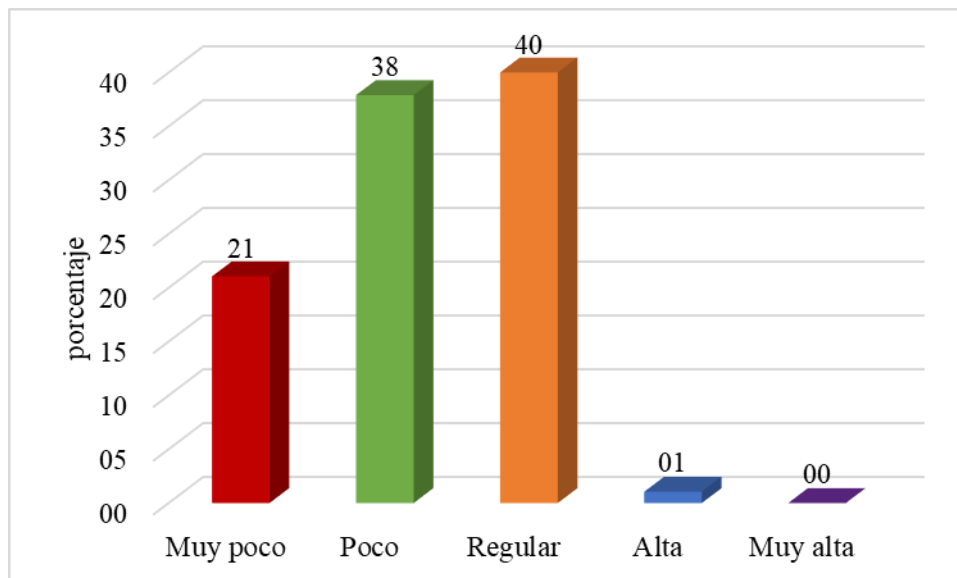
4.3.3. Resultados de la variable Motivación para producir

Tabla 13. Motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

	F	%
Muy poco	20	21.1
Poco	36	37.9
Regular	38	40.0
Alta	1	1.1
Muy alta	0	0.0
Total	95	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 10. Motivación para producir



Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

En el caso de la variable Motivación para producir se muestra que un 21% de profesores considera que es muy poca, el 38% considera es poca, el 40% considera que es regular, el 1% considera que se cumple de forma alta, y se tiene que el 0% la considera que se cumple de forma muy alta. Dichos porcentajes demuestran una tendencia de regular a muy poco en la Motivación para Producir en los profesores de la institución educativa, los cuales se deben a un conjunto de elementos que involucran que los profesores no sienten de forma contundente que sus objetivos personales son apoyados por la institución. Así mismo, se ve en una mayoría de profesores que la alta productividad no es muy motivada y que los esfuerzos que realizan no son muy tomados en cuenta.

4.4. Pruebas de hipótesis

Para determinar en qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019, se utilizó la prueba estadística Chi cuadrado. Para la toma de decisiones se considera:

Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Si el valor obtenido en la prueba estadística Chi cuadrado (valor P) < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Asimismo, para determinar grado de relación entre de las dimensiones del compromiso organizacional con la variable motivación para producir, se utilizó coeficiente de correlación de Spearman el cual tiene una variación $\pm 1. \alpha 1$



4.4.1. Resultados para la relación entre las dimensiones de la variable

Compromiso organizacional y la variable Motivación para producir

A) Compromiso afectivo y Motivación para producir

Hipótesis nula: El compromiso afectivo no se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

Hipótesis alterna: El compromiso afectivo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

Tabla 14. El compromiso afectivo y la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019

Compromiso afectivo	Motivación para producir								Total	
	Muy poco		Poco		Regular		Alta		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Malo	0	0.0%	2	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	2.1%
Regular	13	13.7%	10	10.5%	0	0.0%	0	0.0%	23	24.2%
Bueno	7	7.4%	22	23.2%	20	21.1%	0	0.0%	49	51.6%
Muy bueno	0	0.0%	2	2.1%	18	18.9%	1	1.1%	21	22.1%
Total	20	21%	36	38%	38	40%	1	1%	95	100%

Prueba Chi cuadrado $X = 51.475$

$p = 0.000$



Correlación de Spearman = 0.658

p = 0.000

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Como $p = 0.000 < 0.05$, en la prueba Chi – cuadrado, se puede afirmar que El compromiso afectivo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco –2019, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman es del 65.8%.

B) Compromiso para continuar y Motivación para producir

Hipótesis nula: El compromiso para continuar no se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

Hipótesis alterna: El compromiso para continuar se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

Tabla 15. El compromiso para continuar y la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco-2019

<i>Motivación para producir</i>										
<i>Compromiso</i>										
<i>para</i>	<i>Muy poco</i>	<i>Poco</i>	<i>Regular</i>		<i>Alta</i>		<i>Total</i>			
<i>continuar</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Muy malo</i>	3	3.2%	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	4	4.2%
<i>Malo</i>	13	13.7%	14	14.7%	2	2.1%	0	0.0%	29	30.5%



<i>Regular</i>	4	4.2%	11	11.6%	8	8.4%	0	0.0%	23	24.2%
<i>Bueno</i>	0	0.0%	10	10.5%	20	21.1%	0	0.0%	30	31.6%
<i>Muy bueno</i>	0	0.0%	0	0.0%	8	8.4%	1	1.1%	9	9.5%
<i>Total</i>	20	21.1%	36	37.9%	38	40.0%	1	1.1%	95	100.0%
<i>Prueba Chi cuadrado X =</i>					<i>p =</i>					
<i>58.815</i>					<i>0.000</i>					
<i>Correlación de Spearman = 0.689</i>					<i>p = 0.000</i>					

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Como $p = 0.00 < 0.05$, en la prueba Chi – cuadrado, se puede afirmar que El compromiso para continuar se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019., el grado de relación mediante la correlación de Spearman es 68.9%.

C) Compromiso normativo y Motivación para producir

Hipótesis nula: El compromiso normativo no se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

Hipótesis alterna: El compromiso normativo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.



Tabla 16. El compromiso normativo y la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.

Compromiso normativo	Motivación para producir								Total	
	Muy poco		Poco		Regular		Alta		f	%
	f	%	F	%	f	%	f	%		
Muy malo	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.1%
Malo	6	6.3%	5	5.3%	2	2.1%	0	0.0%	13	13.7%
Regular	11	11.6%	18	18.9%	4	4.2%	0	0.0%	33	34.7%
Bueno	2	2.1%	13	13.7%	26	27.4%	0	0.0%	41	43.2%
Muy bueno	0	0.0%	0	0.0%	6	6.3%	1	1.1%	7	7.4%
Total	20	21.1%	36	37.9%	38	40.0%	1	1.1%	95	0.0%
Prueba Chi cuadrado $X = 52.275$							$p = 0.000$			
Correlación de Spearman = 0.612							$p = 0.000$			

Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Como $p = 0.000 < 0.05$, en la prueba Chi – cuadrado, se puede afirmar que el compromiso normativo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019., donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman es del 61.2%.



4.4.2. Resultados para la relación entre la variable Compromiso organizacional y la variable Motivación para producir

Hipótesis nula: El compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019

Hipótesis alterna: El compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019

Tabla 17. El compromiso organizacional y la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019

Compromiso Organizacional	Motivación para producir								Total	
	Muy poco		Poco		Regular		Alta		f	%
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Malo	7	7,4%	4	4,2%	0	0,0%	0	0,0%	11	11,6%
Regular	13	13,7%	21	22,1%	3	3,2%	0	0,0%	37	38,9%
Bueno	0	0,0%	11	11,6%	33	34,7%	0	0,0%	44	46,3%
Muy bueno	0	0,0%	0	0,0%	2	2,1%	1	1,1%	3	3,2%
Total	20	21,1%	36	37,9%	38	40,0%	1	1,1%	95	100,0%
<i>Prueba Chi cuadrado X = 87.886</i>						<i>p = 0.000</i>				
<i>Correlación de Spearman = 0.756</i>						<i>p = 0.000</i>				

Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

Como $p = 0.000 < 0.05$, en la prueba Chi – cuadrado, se puede afirmar El compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman es 75.6%.



CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

Dentro de la variable Compromiso Organizacional se puede observar que tiene un promedio que la califica como bueno. Sin embargo, de las tres dimensiones, se puede observar que la dimensión Compromiso para Continuar obtuvo la calificación más baja al considerarse como regular. Por lo observado y la información recogida, a pesar de que los profesores tienen un vínculo muy emocional con su institución y se identifican con los valores y elementos éticos de la institución; los profesores sienten que no desean continuar porque ellos tienen responsabilidades familiares y sus salarios no son suficientes para que puedan vivir cómodamente por lo que también ellos están atentos a alguna mejor oportunidad laboral y si se les presenta dicha oportunidad, están dispuestos a retirarse porque también sienten que pueden tener un mejor desarrollo personal y profesional en otras instituciones.

La variable Motivación para producir muestra una calificación promedio de regular; dos de sus dimensiones tuvieron un puntaje de alto, pero la dimensión con más bajo puntaje es la de objetivos personales catalogados como regular. Esa calificación deja en evidencia que es muy importante prestar atención a los objetivos personales de los docentes de la institución. En la presente investigación los profesores no sienten que la institución los apoye en el logro de sus objetivos personales lo cual puede ser perjudicial para los profesores y muy contraproducente para la misma institución. La institución puede tener metas y objetivos organizacionales, sin embargo, varios de estos objetivos y metas no involucran a los objetivos de sus profesores, la institución se enfoca



en el desarrollo como organización, pero sin incluir a sus docentes y eso es percibido por ellos.

5.2. Limitaciones del estudio

El presente trabajo de investigación busca determinar la relación entre el Compromiso Organizacional y la Motivación para producir de los profesores del colegio Alejandro Velasco Astete al detalle, y precisamente por ese hecho se ha buscado ser riguroso en la investigación, pero los profesores tomaban esta investigación como algo relacionado con sus superiores y que podría tener implicancias negativas para ellos si daban alguna respuesta en contra de su institución. Otra limitación ha sido precisamente la coyuntura actual relacionada la COVID19, los profesores están haciendo un trabajo virtual y por ese hecho ha sido más complicado tener contacto con ellos; también ha demorado más tiempo obtener sus respuestas al cuestionario realizado.

Para la primera limitación y evitar renuencia de los profesores a que la información que ellos brinden no tenga implicancias en su contra se hizo mucho énfasis en manifestarles que es una investigación de carácter académico, que las encuestas que ellos respondían eran anónimas y más bien busca mejorar las condiciones laborales en su institución. Para la segunda limitación relacionada la Covid19 y el trabajo virtual se hizo las encuestas vía Google Documents, se les contactaba primero vía Whatsapp o vía telefónica y luego se les enviaba el correo electrónico que enlazaba al cuestionario electrónico.

5.3. Comparación crítica con la literatura existente

Al observar el trabajo de investigación “Relación entre satisfacción laboral



y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana” elaborado por (Salazar Cueva, 2018), se evidencia que la satisfacción con el ambiente físico del trabajo y la satisfacción intrínseca guardan relación con el compromiso organizacional. Se puede ver que el compromiso organizacional se puede motivar con otros elementos, como en este caso la satisfacción en el centro laboral. La investigación antes mostrada es similar a la presente investigación por el hecho de que se encontró que el Compromiso Organizacional tiene relación con la Motivación para Producir. A pesar de que son investigaciones realizadas en diferentes latitudes, la primera es en Ecuador, y la segunda es en Cusco, Perú, los resultados pueden ser similares porque los empleados muestran su Compromiso Organizacional al margen del lugar donde trabajen. Los empleados necesitan sentirse satisfechos y que se les considere dentro de los intereses de su institución porque todos los empleados dedican tiempo a sus instituciones, pero también tienen intereses propios y tienen familias, y si sus trabajos van en contra de su vida personal, eso genera problemas para ambas partes.

En el estudio “Motivación y compromiso organizacional en los colaboradores de la división de proyectos de archivo de la empresa Imaging Perú S.A.C, Lima 2016” realizado por (Espinoza Pérez, 2016) también se observa que existe una relación significativa entre la Motivación y el Compromiso Organizacional en los colaboradores de dicha institución. La presente investigación también demuestra que el Compromiso Organizacional guarda relación con la Motivación para Producir. Estas similitudes se pueden deber a que la Motivación y el Compromiso por lo general van muy ligados en



forma positiva. Los empleados sienten que si se sienten motivados se comprometen mejor con su trabajo, y que, si existe un compromiso de parte de ellos, también se sienten motivados a un mejor desempeño. Los resultados son una realidad al margen de que sean en instituciones públicas o privadas. Por lo mostrado, para los empleados, los factores emocionales y sentimentales juegan un rol muy importante en el desempeño de sus funciones.

En el estudio “MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE OROPESA – 2019” realizado por (Apaza Cauna & Cjuro Cutipa, 2019) se observa una relación estrecha entre la motivación y satisfacción laboral, la motivación es fundamental para que los trabajadores realicen un mejor desempeño de sus funciones. En la presente investigación también se ha encontrado una relación estrecha entre el compromiso organizacional y motivación para producir, se entiende el compromiso organizacional como la identificación con su institución por la satisfacción que el colaborador siente, este sentimiento hace que tenga mayor motivación para producir. Se observa que la motivación en todos sus sentidos juega un rol importante en las organizaciones, ya sea en forma general (como lo explica Maslow en su pirámide motivacional), o en forma individual que significa que cada persona tiene una forma distinta de motivarse en función a sus aspiraciones personales.

5.4. Implicancias del estudio

El presente trabajo de investigación tiene implicancias muy relevantes. La educación es un elemento bastante importante en el desarrollo sostenible de una nación por lo que se le debe prestar rigurosa atención a todos sus



elementos, en este caso los profesores. Es importante que los profesores se sientan comprometidos con su institución y por ende con la esencia de un colegio, sus alumnos, para que de ese modo exista una motivación para producir que va a ir en beneficio de los alumnos y de los mismos profesores. Si se procede de esa manera se puede crear un círculo virtuoso que va a ir en beneficio de todos los interesados. Ese hecho puede ser replicado en otras instituciones educativas e incluso puede servir para reformular y mejorar las políticas y planes de gobierno en lo que concierne a la educación en todos sus niveles. Estos beneficios se pueden lograr si se tiene cifras reales de los que está sucediendo.



CONCLUSIONES

1. La variable Compromiso Organizacional sí se relaciona con la variable Motivación para Producir con un grado de correlación de Spearman es de 75.6%. Esta cifra quiere decir que existe una relación positiva; si el Compromiso Organizacional sube en un 100%, la Motivación para Producir sube en un 75.6%. Se concluye que el Compromiso Organizacional juega un rol importante en el colegio para que los profesores puedan estar mejor motivados a tener un mejor desempeño en sus funciones.
2. El Compromiso Afectivo sí se relaciona con la Motivación para Producir con un grado de correlación de Spearman de 65.8%. Este porcentaje indica que en los profesores existe un grado de relación positiva; si el Compromiso Afectivo sube en un 100%, la Motivación para Producir sube en un 65.8%. La conclusión es que el compromiso afectivo hace que los profesores tengan una mayor motivación para producir, en este caso la palabra producir se refiere a “un mejor desempeño en sus funciones de brindar educación”. Si se consolida la carga emocional, creencias y valores en los profesores, se va a tener un mejor resultado en brindar educación.
3. El Compromiso para Continuar sí se relaciona con la Motivación para Producir con un grado de correlación de Spearman de 68.9%. Se concluye que si los profesores tienen una mejor remuneración y la institución les dé un trato para que busquen quedarse en ella, dichos docentes van a cumplir de mejor forma en alcanzar los objetivos de la organización y mejorar la productividad de la institución educativa.
4. El Compromiso Normativo sí se relaciona con la Motivación para Producir con un grado de Correlación de Spearman de 61.2%. Si dentro de la institución hay



razones morales y éticas claras y que cumplirlas sea parte de su institución, se logrará una mejor Motivación para Producir dentro de los profesores. Los profesores mostrarán más esfuerzo por lograr mejores resultados.



RECOMENDACIONES

1. El colegio debe incorporar el Compromiso Organizacional como parte fundamental de su plan de trabajo. Al incorporar dentro de sus planes el Compromiso Organizacional, el colegio puede en un futuro contar con un presupuesto que ayude a fomentar dicho Compromiso Organizacional. El colegio debe tener dentro de sus políticas internas una cultura de Compromiso con la institución para que se acreciente el respeto y lealtad hacia su entidad empleadora. Dentro del plan de trabajo, se debe crear una lista de valores que estén acorde a una misión y visión de la institución. Dicha lista de valores debe incluir elementos como la puntualidad, solidaridad, disciplina, trato cordial entre otros. Así mismo, se debe brindar reconocimiento a los docentes por logros alcanzados, el reconocimiento puede ser con documentos de felicitación ante entes superiores como una UGEL.

2. El colegio puede mejorar el Compromiso Afectivo para una mayor Motivación para Producir mediante la creación de un decálogo para el buen desempeño docente tanto hacia los alumnos como entre profesores y demás colaboradores de la institución. Por ejemplo, el decálogo puede incluir que el docente debe tener participación activa con sus estudiantes, que el docente motive a que el estudiante sea autónomo en su aprendizaje, que el docente siempre busque investigar para ampliar sus conocimientos, etc. Así mismo, puede elaborar jornadas para la práctica de determinados valores en forma programada entre profesores y alumnos prestando atención a la parte emocional de los involucrados, como, por ejemplo, desarrollar efectivamente valores corporativos de identificación, integridad, gratitud, etc. En talleres en el que vean la importancia del fomento de valores.



3. Se sugiere crear un ranking de desempeño docente que incluya el desempeño de cada profesor en aspectos como puntualidad, calificación por parte de los estudiantes, capacitaciones del profesor, etc. A los mejores profesores se les puede premiar con un curso de capacitación que lo puede pagar la institución si es que dicha institución lo incluye dentro de su plan operativo institucional (POI). También es necesario crear reconocimiento hacia los profesores que demuestran un buen desempeño mediante cartas de felicitación u otros documentos que puedan ayudarles a tener un desarrollo en su profesión.

4. Se sugiere que para cumplir con el Compromiso Normativo es necesario desarrollar una cultura de confianza. Se puede tener espacios con horario establecido para conversar con el director del colegio y entre compañeros para manifestar sus inquietudes relacionadas a sus aspiraciones y vida personal y profesional. Se debe crear un código de ética que deba ser conocido tanto por profesores como estudiantes para que sea algo común en la institución. El código de ética debe ser un documento formal que lo deben respetar todos, que incluso puede servir para sancionar a alguien que lo incumpla. Es importante que haya reglas dentro de la institución para medir la productividad de los docentes, por ejemplo, que midan el nivel de asistencia de sus alumnos, la puntualidad de sus alumnos, las notas de sus alumnos. Que los docentes que han obtenido los mejores resultados sean publicados y manifestar que esas cifras contribuyen de gran forma a los objetivos de la institución.



BIBLIOGRAFÍA

Arroyo, M. G. (2014).

Asociación libre Psicólogos. (2018). *cargas emocionales*. Obtenido de

<https://www.alclinica.com/post/que-son-las-cargas-emocionales>

Chiang, Nùñez, Martin, & Salazar. (2010). Compromiso del Trabajador hacia su

Organización y su relación con el Clí Organizational. En *Análisis de Género*

(págs. 90 - 100).

Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos. México.

Concepto Definición. (18 de julio de 2019). Obtenido de

<https://conceptodefinicion.de/objetivo/>

Española, R. A. (2014).

Española, R. A. (2014). Obtenido de <https://dle.rae.es/valor>

Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio. (2014). *Metodología*

de la investigación. México.

Herzberg. (1959).

Líneas & Diseños. (2017).

Maslow. (1964). Religions.

Merino, P. P. (2019 de octubre de 2013). Obtenido de

<https://definicion.de/iniciativa/>

Newstrom. (2011). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: McGraw

Hill/Interamericana Editores.

Perez Porto & Gardey. (15 de marzo de 2015). Obtenido de

<https://definicion.de/iniciativa/>

Pérez, E. (2016). *Motivación y Compromiso Organizacional e los colaboradores*



de la division proyectos del archivo de la empresa Imaging Perù S.A.C.

Lima.

Perez, E. (2016). *Motivacion y compromiso organizacional en los colboradores*

de division proyectos del archivo de la empresa Imaging peru S.A.C. .

Lima.

Portal wed de la I.E AVA. (2020). Obtenido de

<http://ava.edu.pe/pages/rese%C3%B1a-historica.html>

Riquelme. (2017).

Robbins & Jude . (2013). *Comportamiento Organizacional.* Mexico.

Robbins & Jude. (2009). *Compotamiento Organizacional.* En *decimotercera*

edicion . Mèxico.

Salazar Cueva, P.M. (2018). *Relacion entre satisfaccion laboral y compromiso*

organizacional en un estudio en una entidad publica. Ecuador.

Scroggings. (2008).

Sevilla & Pedrosa. (02 de Mayo de 2019). Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/dinero.html>

Sevilla. (01 de octubre de 2017). Obtenido de

<https://economipedia.com/definiciones/productividad.html>

Shandrow. (68 de 2017). Obtenido de

<https://www.entrepreneur.com/article/268974>

Tena & Villanueva. (2010). *Satisfacciòn laboral y compromiso institucional de los*

docentes de posgrado.

Timothy, Stephen &. (2013).

Ucha. (01 de abril de 2010). Obtenido de



<https://www.definicionabc.com/general/reconocimiento.php>

Vergara, B. (2018). *compromiso organizacional del personal en la empresa nacional de l coca ENACO sucursal quillbamba - la convencion .*
Quillabamba.

Vroom. (1964). *Work and motivation.* New York.

WordReference. (12 de enero de 2005). Obtenido de

<https://www.wordreference.com/definicion/interesante>

Yanez. (2018).



ANEXOS



ANEXO 1:

Matriz de Consistencia

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN PARA PRODUCIR EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE LA CIUDAD DE CUSCO – 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿En qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco - 2019?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar en qué medida el compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El compromiso organizacional se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.</p>	<p>V1: Compromiso organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compromiso afectivo • Compromiso para continuar • Compromiso normativo 	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Alcance: Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño: no experimental</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿En qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la motivación para producir en el personal</p>	<p>Objetivo Específicos</p> <p>Determinar en qué medida el compromiso afectivo se relaciona con la motivación para producir en</p>	<p>Hipótesis Especificas</p> <ul style="list-style-type: none"> • El compromiso afectivo se relaciona con la motivación para 	<p>V2: Motivación para producir</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivos personales • Relación percibida entre el logro de los 	<p>Enfoque: cuantitativa</p>



<p>docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco - 2019? ¿En qué medida el compromiso para continuar se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco - 2019? ¿En qué medida el compromiso normativo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco - 2019?</p>	<p>el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019. Determinar en qué medida el compromiso para continuar se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019. Determinar en qué medida el compromiso normativo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco</p>	<p>producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019. • El compromiso para continuar se relaciona con la motivación para producir en el personal docente de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019. • El compromiso normativo se relaciona con la motivación para producir en el personal docente</p>	<p>objetivos y alta productividad • Percepción de su influencia en su productividad</p>	<p>Población: 95 Muestra: 95</p>
--	---	---	---	---



	Astete de la ciudad de Cusco – 2019.	de la institución educativa Alejandro Velasco Astete de la ciudad de Cusco – 2019.	
--	---	--	--



ANEXO 2:

Matriz del Instrumento para la recolección de datos

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN PARA PRODUCIR EN EL PERSONAL DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA

ALEJANDRO VELASCO ASTETE DE LA CIUDAD DE CUSCO – 2019

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N°	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN
VI: COMPROMISO ORGANIZACIONAL	1.1. COMPROMISO AFECTIVO	Carga emocional	22%	6	1) ¿Usted siente un vínculo emocional con su trabajo? 2) ¿La vocación es factor importante en el trabajo que realiza?	Escala de LIKERT: <ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • De acuerdo • Ni de acuerdo, ni en desacuerdo • En desacuerdo • Totalmente en desacuerdo
		Creencias			3) ¿Está de acuerdo que la igualdad académica de los docentes, ayuda a tener un mejor clima organizacional? 4) ¿Usted cree que centrar el esfuerzo en el alumno es prioridad en esta institución educativa?	
		Valores			5) ¿Se practica la puntualidad en todas las acciones de esta institución educativa? 6) ¿Se promueve la solidaridad entre los colegas para el desarrollo de actividades en esta institución educativa?	
	1.2. COMPROMISO PARA CONTINUAR	Valor económico o percibido	11%	4	7) ¿El dinero pasa a un segundo plano como motivador en su trabajo? 8) ¿El salario que percibe le alcanza para vivir cómodamente?	
Permanecer en una organización		9) ¿Su compromiso con esta institución hace que rechace otras ofertas de trabajo? 10) ¿Permanece en esta institución educativa porque es parte de su crecimiento profesional?				



	<p>1.3. COMPROMIS O NORMATIVO</p>	<p><i>Razones morales</i></p>			<p>11) <i>¿Se respeta las normas establecidas en esta institución educativa por propia voluntad?</i> 12) <i>¿Se promueve la lealtad entre los miembros de esta institución educativa?</i></p>
		<p><i>Razones éticas</i></p>	<p>11%</p>	<p>5</p>	<p>13) <i>¿Los miembros de esta institución educativa desarrollan correctamente todas las acciones propuestas?</i> 14) <i>¿La interacción con los compañeros de trabajo se realiza en un ambiente transparente y de respeto mutuo?</i></p>
<p>V2: MOTIVACIÓN PARA PRODUCIR</p>	<p>2.1. OBJETIVO S PERSONA LES</p>	<p><i>Dinero</i></p>			<p>15) <i>¿El salario que percibe cumple con sus expectativas?</i> 16) <i>¿Considera usted que tiene una buena remuneración?</i></p>
		<p><i>Seguridad en el Puesto</i></p>			<p>17) <i>¿La institución le da facilidad al docente para que pueda hacer cursos de pedagogía o capacitaciones?</i> 18) <i>¿Su condición laboral hace que se sienta seguro en el puesto de trabajo actual?</i></p>
		<p><i>Aceptación social</i></p>			<p>19) <i>¿Ser docente en esta institución me da prestigio ante la sociedad?</i></p>
		<p><i>Reconocimiento</i></p>	<p>28%</p>	<p>7</p>	<p>20) <i>¿La institución educativa emite cartas de felicitación por un buen desempeño laboral?</i> 21) <i>¿La institución educativa solicita reconocimiento ministerial a los docentes con grandes logros?</i></p>
		<p><i>Trabajo interesante</i></p>			<p>22) <i>¿Este trabajo tiene retos que ayudan a la superación constante para alcanzar ascensos en las escalas magisteriales?</i></p>
	<p>RELACIÓN</p>	<p><i>Objetivos dentro de la</i></p>			<p>23) <i>¿Se siente motivado para capacitarse y cumplir sus objetivos de educador?</i></p>



	PERCIBIDA ENTRE LOGRO DE LOS OBJETIVOS Y ALTA PRODUCTIVIDAD	<i>organización</i>	17%	4	24) <i>¿Los objetivos que tiene esta institución, contribuyen a cumplir sus objetivos personales?</i>	
		<i>Alta productividad</i>			25) <i>¿Los docentes buscan tener una alta productividad en sus funciones?</i> 26) <i>¿Los integrantes de esta institución trabajan en equipo para lograr las metas de esta institución?</i>	
	2.3. PERCEPCIÓN DE SU INFLUENCIA EN SU PRODUCTIVIDAD	<i>Esfuerzo</i>	11%	4	27) <i>¿Los docentes siempre buscan poner su mejor esfuerzo en sus actividades laborales?</i> 28) <i>¿El esfuerzo de los docentes de esta institución educativa, se refleja en los logros institucionales?</i>	
		<i>Resultado</i>			29) <i>¿Esta institución educativa es prestigiosa, debido a la plana docente que tiene?</i> 30) <i>¿Esta institución educativa es prestigiosa ya que motiva a su personal y lo vuelve más productivo?</i>	



ANEXO 3:

Procedimiento de la Baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Muy inadecuado	1
Inadecuado	2
Ni adecuado, ni inadecuado	3
Adecuado	4
Muy adecuado	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento: $\bar{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento: $\bar{X}_{min} = 1$

Rango: $R = \bar{X}_{max} - \bar{X}_{min} = 4$

Amplitud: $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0.80$



Construcción de la Baremación:

<i>Interpretación de a variable</i>			
	<i>Promedio</i>	<i>Compromiso organizacional</i>	<i>Motivación para producir</i>
<i>Muy inadecuado</i>	1,00 – 1,80	<i>Muy malo</i>	<i>Muy poco</i>
<i>Inadecuado</i>	1,81 – 2,60	<i>Malo</i>	<i>Poco</i>
<i>Ni adecuado, ni inadecuado</i>	2,61 – 3,40	<i>Regular</i>	<i>Regular</i>
<i>Adecuado</i>	3,41 – 4,20	<i>Bueno</i>	<i>Alta</i>
<i>Muy adecuado</i>	4,21 – 5,00	<i>Muy bueno</i>	<i>Muy alta</i>

ANEXO 4:

Tablas Descriptivas

Variable 1. Compromiso Organizacional

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1) Usted siente un vínculo emocional con su trabajo.	0	0.0%	0	0.0%	8	8.4%	8	61.1%	2	30.5%
2) La vocación es factor importante en el trabajo que realiza.	0	0.0%	0	0.0%	5	5.3%	0	63.2%	3	31.6%
3) Está de acuerdo que la igualdad académica de los docentes, ayuda a tener un mejor clima organizacional.	2	2.1%	8	8.4%	14	14.7%	0	63.2%	1	11.6%



4) Usted cree que centrar el esfuerzo en el alumno es prioridad en esta institución educativa.	0	0.0%	0	10.5%	12	12.6%	4	56.8%	19	20.0%
5) Se practica la puntualidad en todas las acciones de esta institución educativa.	2	2.1%	7	17.9%	30	31.6%	8	40.0%	8	8.4%
6) Se promueve la solidaridad entre los colegas para el desarrollo de actividades en esta institución educativa	3	3.2%	4	25.3%	21	22.1%	7	38.9%	10	10.5%
7) El dinero pasa a un segundo plano como motivador en su trabajo.	8	8.4%	4	25.3%	23	24.2%	1	32.6%	9	9.5%
8) El salario que percibe le alcanza para vivir cómodamente	24	25.3%	5	36.8%	15	15.8%	9	20.0%	2	2.1%
9) Su compromiso con esta institución hace que rechace otras ofertas de trabajo.	1	1.1%	9	20.0%	40	42.1%	3	34.7%	2	2.1%
10) Permanece en esta institución educativa porque es parte de su crecimiento profesional	0	0.0%		9.5%	31	32.6%	6	48.4%	9	9.5%
11) Se respeta las normas establecidas en esta institución educativa por propia voluntad.	2	2.1%		6.3%	8	8.4%	3	76.8%	6	6.3%
12) Se promueve la lealtad entre los miembros de esta institución educativa	2	2.1%	3	13.7%	38	40.0%	5	36.8%	7	7.4%
13) Los miembros de esta institución educativa desarrollan correctamente todas las acciones propuestas.	7	7.4%	1	22.1%	29	30.5%	3	34.7%	5	5.3%
14) La interacción con los compañeros de trabajo se realiza en un ambiente transparente y de respeto mutuo.	6	6.3%	3	24.2%	21	22.1%	9	41.1%	6	6.3%



Variable 2. Motivación para producir

	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo, ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15) El salario que percibe cumple con sus expectativas.	2 5	26.3 %	3 4	35.8 %	14 14.7%		0 1.1 %		2 2.1%	
16) Considera usted que tiene una buena remuneración.	1 4	14.7 %	5 0	52.6 %	8 8.4%		0 1.1 %		3 3.2%	
17) La institución le da facilidad al docente para que pueda hacer cursos de pedagogía o capacitaciones.	9	9.5 %	2 5	26.3 %	25 26.3%		8 9.5 %		8 8.4%	
18) Su condición laboral hace que se sienta seguro en el puesto de trabajo actual	3	3.2 %	2 4	25.3 %	30 31.6%		0 1.6 %		8 8.4%	
19) Ser docente en esta institución me da prestigio ante la sociedad.	2	2.1 %	6	6.3%	51 53.7%		0 1.6 %		6 6.3%	
20) La institución educativa emite cartas de felicitación por un buen desempeño laboral.	1 1	11.6 %	2 9	30.5 %	22 23.2%		0 1.6 %		3 3.2%	
21) La institución educativa solicita reconocimiento ministerial a los docentes con grandes logros.	1 5	15.8 %	1 6	16.8 %	26 27.4%		7 8.9 %		1 1.1%	
22) Este trabajo tiene retos que ayudan a la superación constante para alcanzar ascensos en las escalas magisteriales.	1 4	14.7 %	2 0	21.1 %	25 26.3%		5 6.3 %		1 1 11.6 %	
23) Se siente motivado para capacitarse y cumplir sus objetivos de educador.	0	0.0 %	2	2.1%	22 23.2%		0 3.2 %		1 1 11.6 %	



24) Los objetivos que tiene esta institución, contribuyen a cumplir sus objetivos personales.	2	2.1 %	1 5	15.8 %	31	32.6%	8	0.0 %	9	9.5%
25) Los docentes buscan tener una alta productividad en sus funciones.	0	0.0 %	1 8	18.9 %	30	31.6%	1	3.2 %	6	6.3%
26) Los integrantes de esta institución trabajan en equipo para lograr las metas de esta institución.	0	0.0 %	2 5	26.3 %	27	28.4%	3	4.7 %	0	10.5 %
27) Los docentes siempre buscan poner su mejor esfuerzo en sus actividades laborales.	1	1.1 %	7	7.4%	42	44.2%	8	0.0 %	7	7.4%
28) El esfuerzo de los docentes de esta institución educativa, se refleja en los logros institucionales.	2	2.1 %	8	8.4%	17	17.9%	5	7.9 %	1 3	13.7 %
29) Esta institución educativa es prestigiosa, debido a la plana docente que tiene.	2	2.1 %	2 3	24.2 %	25	26.3%	2	4.2 %	3	3.2%
30) Esta institución educativa es prestigiosa ya que motiva a su personal y lo vuelve más productivo.	1 5	15.8 %	1 7	17.9 %	15	15.8%	4	6.3 %	4	4.2%



**ANEXO 5:
Cuestionario
UNIVERSIDAD ANDINA DEL
CUSCO**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.**

ESCUELA PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

**Cuestionario aplicado al personal docente de la
institución educativa Alejandro Velasco Astete de la
ciudad de Cusco**

A continuación, se presentan un cuestionario, lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa que usted considere, marcando con una “X” la respuesta que corresponda:

Para cada una de ellas tendrá 5 alternativas de respuestas:

- 5) Totalmente de acuerdo
- 4) De acuerdo
- 3) Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- 2) En desacuerdo
- 1) Totalmente en desacuerdo



PREGUNTAS		RESPUESTAS				
	Compromiso afectivo	1	2	3	4	5
Carga emocional	1) ¿Usted siente un vínculo emocional con su trabajo?					
	2) ¿La vocación es factor importante en el trabajo que realiza					
Creencias	3) ¿Está de acuerdo que la igualdad académica de los docentes, ayuda a tener un mejor clima organizacional??					
	4) ¿Usted cree que centrar el esfuerzo en el alumno es prioridad en esta institución educativa?					
Valores	5) ¿Se practica la puntualidad en todas las acciones de esta institución educativa?					
	6) ¿Se promueve la solidaridad entre los colegas para el desarrollo de actividades en esta institución educativa?					
	Compromiso para continuar	1	2	3	4	5
Valor económico Percibido	7) ¿El dinero pasa a un segundo plano como motivador en su trabajo?					
	8) ¿El salario que percibe le alcanza para vivir cómodamente?					
Permanecer en una organización	9) ¿Su compromiso con esta institución hace que rechace otras ofertas de trabajo?					
	10) ¿Permanece en esta institución educativa porque es parte de su crecimiento profesional?					



	Compromiso normativo	1	2	3	4	5
Razones morales	11) ¿Se respeta las normas establecidas en esta institución educativa por propia voluntad?					
	12) ¿Se promueve la lealtad entre los miembros de esta institución educativa?					
Razones éticas	13) ¿Los miembros de esta institución educativa desarrollan correctamente todas las acciones propuestas?					
	14) ¿La interacción con los compañeros de trabajo se realiza en un ambiente transparente y de respeto mutuo?					
	Objetivos personales	1	2	3	4	5
Dinero	15) ¿El salario que percibe cumple con sus expectativas?					
	16) ¿Considera usted que tiene una buena remuneración?					
Seguridad en el puesto	17) ¿La institución le da facilidad al docente para que pueda hacer cursos de pedagogía o capacitaciones?					
	18) ¿Su condición laboral hace que se sienta seguro en el puesto de trabajo actual?					
Aceptación social	19) ¿Ser docente en esta institución me da prestigio ante la sociedad?					
Reconocimiento	20) ¿La institución educativa emite cartas de felicitación por un buen desempeño laboral?					



	21) ¿La institución educativa solicita reconocimiento ministerial a los docentes con grandes logros?					
Trabajo interesante	22) ¿Este trabajo tiene retos que ayudan a la superación constante para alcanzar ascensos en las escalas magisteriales?					
	Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad	1	2	3	4	5
Objetivos dentro de la organización	23) ¿Se siente motivado para capacitarse y cumplir sus objetivos de educador?					
	24) ¿Los objetivos que tiene esta institución, contribuyen a cumplir sus objetivos personales?					
Alta productividad	25) ¿Los docentes buscan tener una alta productividad en sus funciones?					
	26) ¿Los integrantes de esta institución trabajan en equipo para lograr las metas de esta institución?					
	Percepción de su influencia en su productividad	1	2	3	4	5
Esfuerzo	27) ¿Los docentes siempre buscan poner su mejor esfuerzo en sus actividades laborales?					
	28) ¿El esfuerzo de los docentes de esta institución educativa, se refleja en los logros institucionales?					
Resultado	29) ¿Esta institución educativa es prestigiosa, debido a la plana docente que tiene?					
	30) ¿Esta institución educativa es prestigiosa ya que motiva a su personal y lo vuelve más productivo?					

Muchas Gracias....