ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

MOTIVACION LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2024

Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Militares con mención en Administración

Autor:

GALLARDO NUÑEZ HECTOR HUMBERTO

ORCID: 0009-0000-6728-4261

Asesores

Mg JOSE DAVILA ECHEVARRIA

ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9361-763X

Mg HERNAN RUIZ OTAEGUI

ORCID: https://orcid.org/0009-0007-0263-1825

Lima -Perú

2024

turnitin Página 2 of 90 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::12350:468570901

22% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuente excluida

Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
2% Publicaciones
20% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Agradecimiento

Un agradecimiento eterno a nuestros familiares directos, amigos, hermanos y padres que contribuyeron a formar hombres de bien y contribuir al desarrollo del país.

Dedicatoria

A nuestra Escuela Militar alma mater por forjarnos como hombres de bien, familiares directos quienes fueron la base de nuestra motivación diaria y docentes civiles y militares por habernos guiado en nuestra formación con valores éticos y morales.

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Yo Héctor Humberto GALLARDO NUÑEZ del Arma de Infantería identificado con DNI N° 25682204 domiciliado en Calle Nicomedes Santa Cruz S/N Urb La Taboadita Mzna. S1 Casa 45, respectivamente, declara bajo juramento que:

1. Soy autor de la investigación titulada: "La motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2024.
2. Que, dicha investigación ha sido íntegramente elaborada por los suscritos y que no existe plagio alguno de ideas, teto, o imagen que corresponda a otra persona, grupo o institución; comprometiéndonos a poner a disposición de la EMCH "CFB", los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto fuera solicitad por la entidad.
3. En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda, ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada. Y nos comprometemos a salir en defensa de la EMCH "CFB" ante cualquier reclamo de terceros que al respecto pudiese sobrevenir.
4. Finalmente, reconocemos, para todos los efectos, que la EMCH "CFB" actúa como tercero de buena fe y esta exenta de cualquier responsabilidad.

En honor de lo afirmado y ratificado, firmamos la presente declaración jurada de autenticidad.

Chorrillos, 10 de mayo del 2024.

GALLARDO NUÑEZ HECTOR
DNI 22682204
AUTOR

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN – DINVEST

FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA EMCH "CFB"

Formato de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional Digital de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso y Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI.

1. Datos personales

Autor 1: GALLARDO NUÑEZ HECTOR HUMBERTO
N° DNI: 25682204
Teléfono: 948113337
Correo-e: hecganu@hotmail.com
ORCID: 0009-0000-6728-4261

2. Datos de la obra

LA MOTIVACIÓN LABORAL Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2024	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor 1: **Mg José DAVILA ECHEVARRIA**	**Asesor 2:Mg Hernán RUIZ OTAEGUI**
N° DNI: 09455913	**N° DNI: 41508919**
ORCID: https://orcid.org/0000-0001-9361-763X	**ORCID: https://orcid.org/0009-0007-0263-1825**
Año de publicación: 2024	

3. Declaraciones

El autor declara que:

- La obra es original y de mi (nuestra) propia y exclusiva creación, realizándose sin violar ni usurpar derechos de autor de terceros.
- Con la obra no se ha quebrantado ningún derecho moral o patrimonial de autor.
- No contiene declaraciones difamatorias contra terceros y respeta el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales de las personas.
- Soy (somos) titular (es) de los derechos patrimoniales sobre la obra y no pesa ningún gravamen sobre ella.

Por tanto, todo lo señalado en el presente formato, en especial lo descrito en el numeral dos, ostenta la condición de Declaración Jurada. Por ello me comprometo a salir en defensa de LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI" ante cualquier reclamación de terceros que al respecto pudiese sobrevenir. Para todos los efectos, LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", actúa como tercero de buena fe.

4. Publicación de su investigación en el Repositorio Institucional de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto ☐

Acceso restringido ☐ **(12 a 24 meses)**

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)

GALLARDO NUÑEZ HECTOR
DNI: 25682204
AUTOR

Índice

Carátula	
Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Declaración jurada de autoría	iv
Autorización de publicación	v
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

CAPITULO I

Planteamiento del Problema

1.1.	Descripción problemática	16
1.2.	Delimitación de la investigación, (Espacial, temporal, teórica)	19
1.3.	Formulación del Problema	19
1.4.	Objetivos de la investigación	20
1.5.	Justificación e Importancia de la Investigación	20
1.6.	Limitaciones de la investigación	21

CAPITULO II.

Marco Teórico

2.1.	Antecedentes de la investigación	22
2.2.	Bases teóricas	26
2.2.1.	Motivación laboral	26
2.2.2.	Compromiso organizacional	29
2.3.	Marco conceptual	33
2.4	Variables de estudio	35
2.5	Formulación de Hipótesis	38

CAPITULO III

Marco Metodológico

3.1	Enfoque de investigación	39
3.2.	Tipo de Investigación	39
3.3.	Método de Investigación	39
3.4.	Alcance de investigación	40
3.5.	Diseño de la Investigación	40
3.6.	Población, muestra, unidad de estudio	41
3.6.1	Población de estudio	41
3.6.2	Muestra	41
3.6.3	Unidad de estudio	42
3.7.	Técnica e Instrumento para la recolección de datos	42
3.7.1	Técnica en recolección de datos	42
3.7.2	Instrumento de recolección de datos	42
3.7.3	Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	43
3.8.	Procesamiento y método de análisis de datos	45
3.8.1	Técnica para el procesamiento de datos	45
3.8.2.	Método de análisis de datos	45
3.9.	Aspectos Éticos	46

CAPITULO IV

Resultados

4.1.	Análisis descriptivo	47
4.2.	Análisis inferencial	53

CAPITULO V

Discusión de resultados 59

Conclusiones 62

Recomendaciones 64

Referencias 66

Anexo1: Matriz de recolección de datos 71

Anexo2: Instrumentos de recolección de datos 72

Anexo 3: Autorización para recolección de datos 74

Anexo 4: Base Piloto 75
Anexo 5: Base de datos 76
Anexo 6: Evaluación de expertos 79
Anexo 7. Aporte doctrinario 82

Índice de tablas

Tabla1. Cuadro de operacionalización de las variables 36
Tabla 2. Escala de likert 43
Tabla 3. Validación de expertos 43
Tabla 4. Estadístico de fiabilidad 45
Tabla 5. Condiciones físicas o materiales y compromiso organizacional 47
Tabla 6. Beneficio laboral y compromiso organizacional 48
Tabla 7. Satisfacción del sistema de promoción y compromiso organizacional 50
Tabla 8. La motivación laboral y el compromiso organizacional 51
Tabla 9. Prueba de normalidad 52
Tabla 10. Prueba de HG 54
Tabla 11. Prueba de HE1 55
Tabla 12. Prueba de HE2 56
Tabla 13. Prueba de HE3 58

Índice de figuras

Figura 1. Condiciones físicas o materiales y el compromiso organizacional 47

Figura 2. Beneficio laboral y el compromiso organizacional 49

Figura 3. Satisfacción del sistema de promoción y el compromiso organizacional 50

Figura 4. Motivación laboral y el compromiso organizacional 51

Resumen

El trabajo investigativo: “La motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024” presenta la propuesta de mejora del compromiso laboral del personal de empleados civiles que trabajan en la Escuela Militar en las distintas áreas y/o departamento funcionales, en vista que durante los últimos años su voluntad se ha visto mellada por diversos aspectos entre otros por contar con una economía precaria cuyos sueldos y salarios no se han incrementado, sus beneficios laborales permanecen estáticos, no habiendo mejoras, asimismo no cuenta con un bienestar adecuado como por ejemplo la ejecución de programas de vivienda o un plan de capacitación que lo beneficie. El método que se empleó es el hipotético deductivo; así como los métodos específicos y particulares sistémico – estructural – funcional, exegético: la investigación se encuentra ubicada dentro del tipo de investigación básica; nivel correlacional. La población está constituida por 82 colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” conformado por el personal administrativo, contratación y adquisiciones, servicios generales, control de bienes, personal de transporte. Se obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,829 interpretándose como una correlación positiva muy alta, esto implica que nuestra institución maximice la motivación laboral del personal de colaboradores en el desarrollo de sus actividades diarias de acuerdo con sus labores administrativas y/o operativas

Palabras clave: Motivación, compromiso, bienestar, remuneración, capacitación.

Abstract

The research work: " Labor motivation and organizational commitment of the collaborators of the Chorrillos Military School "Coronel Francisco Bolognesi", 2024." presents the proposal to improve the labor commitment of the personnel of civilian employees who work in the Military School in the different functional areas and/or departments, given that in recent years their will has been dented by various aspects, among others, by having a precarious economy whose wages and salaries have not increased, their job benefits remain static, with no improvements, and they also do not have adequate well-being such as the execution of housing programs or a training plan that benefits them. The method that was used is the hypothetical deductive one; as well as the specific and particular systemic - structural - functional, exegetical methods: the research is located within the type of basic research; at the descriptive level; With a simple design. The population is made up of 82 collaborators of the Chorrillos Military School "CFB" made up of administrative personnel, contracting and acquisitions, general services, property control, transport personnel. A Spearman's Rho coefficient of 0.829 was obtained, interpreting it as a very high positive correlation, this implies that our institution maximizes the work motivation of the collaborators in the development of their daily activities according to their administrative and/or operational tasks

Keywords: Motivation, commitment, well-being, remuneration, training.

Introducción

El presente trabajo de investigación aborda aspectos fundamentales y primordiales del personal de colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, donde la motivación laboral influye mucho en el desenvolvimiento del personal y su compromiso con la Institución. En la actualidad existe personal civil que viene laborando muchos años en nuestra Alma Mater, los mismos que han sufrido las consecuencias de la pandemia del Covid-19.

En el mundo actual existen organizaciones que invierten en su personal, dándole las comodidades para el desarrollo de sus actividades diarias, las mismas que serán beneficiosas para alcanzar los objetivos y metas institucionales. Hay que tener en consideración que esta forma de vida basada en el bienestar del personal no solo redunda en su desarrollo profesional sino también en la calidad de vida que conlleva a un mejor desarrollo en la sociedad. En nuestra Alma Mater en la actualidad existen personal de colaboradores que se encuentran desmotivados por diversas causas siendo la más preocupante que no hay nombramientos durante muchos años siendo personal que trabajo solo por contratos; sin embargo, a pesar de esto, los colaboradores se mantuvieron fieles a la Institución cumpliendo su labor a favor de los integrantes de nuestra Alma Máter. Si bien es cierto que hay una serie de restricciones económicas principalmente, hay que tener en cuenta que son diversas las maneras en que se puede brindar beneficios al personal.

Esta investigación es muy importante e interés dentro de nuestra Institución, la misma que fue desarrollada en capítulos y sub capítulos los cuales se detallan a continuación.

El Capítulo I, desarrolla realidad problemática, problemas de investigación, objetivos, justificación e importancia y limitaciones del trabajo investigativo

El Capítulo II, marco teórico, antecedentes internacionales y nacionales, definiciones de sus bases teóricas, dimensiones hipótesis generales y específicas.

El Capítulo III, el marco metodológico, enfoque, tipo, nivel, diseño, método de investigación, población de estudio, muestra representativa, aspectos éticos, técnicas e instrumentos.

El Capítulo IV, resultados del trabajo de investigación, análisis e interpretación de los resultados, contrastación de las hipótesis de estudio.

El Capítulo V, discusión de resultados teniendo en consideración a los antecedentes de la investigación, para terminar en la formulación de las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción problemática

En el ámbito internacional, los líderes de todas las organizaciones trabajan en el impacto que genera la motivación laboral en el compromiso profesional en las diferentes organizaciones del Estado. En tal sentido, las organizaciones han tomado conciencia de las normas y políticas éticas empresariales que tiene cada organización con respecto a los miembros y sus valores, hábitos y formas de interacción entre las personas. Por ejemplo, en España los trabajadores están desmotivados por los salarios bajos y piden otros incentivos, según la 'Guía del mercado laboral 2022', que fue presentada a fines del mes de enero por la empresa Hoy, donde la gran mayoría de colaboradores no se encuentran motivados en su puesto actual, con un 47 % del total. En la actualidad la situación está peor que años anteriores con un 54 % del total, donde los empleados manifiestan desanimo en el entorno laboral (Cabrera, 2022).

En el mundo globalizado, las organizaciones modernas han entendido que una mejora en las condiciones laborales incrementa la fidelidad de los colaboradores y la lealtad hacia la organización, el cual ocasionará el cumplimiento de las metas institucionales. Entonces dentro de estas organizaciones el papel fundamental recae en el departamento de Recursos Humanos o también llamado de Gestión del Talento Humano donde se planifica todo el plan de carrera del colaborador durante su permanencia en el centro laboral. (Pollner, 2021),

En el ámbito nacional, existen diversas problemáticas relacionadas al régimen laboral ocasionando demasiada escases de oportunidades laborales particularmente para los jóvenes, ocasionado por una disminución de la carga productiva, debido a que muchas empresas disminuyen su producción y/o desarrollo ante el desánimo mostrado por su personal en un ambiente inestable. Ante ello la gran mayoría de las empresas aplican diversas estrategias para lograr que los colaboradores que se encuentran capacitados alcancen un nivel óptimo de productividad, originando que las instituciones públicas y privadas asuman que la motivación laboral es importante en las organizaciones e instituciones públicas y privadas.

Para una buena motivación laboral en las organizaciones se debe tener en cuenta un clima laboral adecuado, el mismo que debe contar con información regular, óptima, completa para la toma de decisiones acertadas y oportunas. La motivación laboral en cada organización se presenta de manera diferente, además con la realización de sus actividades diarias los colaboradores se sienten realizados en su puesto de trabajo, logrando identificarse más con la organización. Por consiguiente, los empleados se sienten comprometidos con la empresa para la consecución de las metas organizacionales que es la maximización de la productividad.

En ese sentido se puede decir que, las organizaciones de élite consideran a la motivación laboral como un conjunto de particularidades que representan a una organización, que influye en la forma de "ser" de las personas, específicamente en el desempeño laboral; en esa explicación, la motivación es un aspecto fundamental que debemos tener en consideración , porque permitirá lograr elevados niveles dentro de la eficacia y eficiencia organizacional, ya que tiene dominio directo en el compromiso profesional de los colaboradores, apreciándose en los resultados obtenidos . La motivación laboral determina notablemente los efectos de su desempeño en la eficacia, eficiencia, el trabajo en equipo y la responsabilidad con la institución que adoptan para así poder lograr los objetivos y metas corporativas.

El Ejército peruano, es la institución pública más grande del Perú y al igual que otras instituciones del Estado continuamente tiene que adaptarse y enfrentarse a los cambios que se producen en el entorno. El Ejército del Perú, debido a sus tradiciones y disciplina que están arraigadas desde los inicios de su creación, tiene dificultades para realizar cambios dentro en las unidades operativas, debido a problemas administrativos, razón por la cual, el compromiso organizacional está asociado con la motivación laboral que debe de existir dentro de todas las unidades y dependencias del Ejercito.

La motivación laboral en el Ejército es de suma importancia ya que nos ayuda a identificarnos como una institución consolidada, lo que permite especificar el modo en que se espera el desarrollo o compromiso laboral de todos los miembros de las diferentes unidades y dependencias del COEDE y así puedan mantener conductas positivas dentro de la organización. Bajo este contexto, podemos entender que, para definir nuestra problemática, es necesario e importante definir los puntos precisos para nuestras variables, donde la motivación forma parte de un pilar fundamental para el compromiso profesional del personal.

Por otra parte, en el ámbito local, de acuerdo con (Rodríguez et.al ,2011) manifestó que coexiste un asentimiento en relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, ambos son fundamentales variables en la organización de las compañías. No obstante, a pesar de estos resultados que se toman como referencia, aún existen instituciones como por ejemplo la EMCH, donde se denota que puede ser más favorable y mejorable la motivación laboral, en el ámbito profesional, para el desarrollo de sus funciones del personal de colaboradores de la Institución. Esto puede evidenciarse durante el trabajo de campo realizado por el investigador, donde tomo contacto con el personal de colaboradores. Durante el desarrollo de las encuestas, los colaboradores manifestaron que no existe un clima laboral adecuado por ciertas consideraciones como por ejemplo no existe un plan adecuado de vacaciones o no se cumple de acuerdo a lo programado, el personal no cuenta con los ambientes necesarios y cómodos para poder cambiarse sus uniformes, no cuentan con una cafetería adecuada para poder pasar sus alimentos, no reciben una capacitación acorde con los adelantos científicos y tecnológicos particularmente el personal administrativo.

Para poder corroborar todo lo manifestado se tuvo una entrevista entre el investigador y el Jefe de la Sección Personal de la Escuela Militar de Chorrillos, para la recopilación de la información, quien manifestó que efectivamente existe un malestar con el personal de colaboradores por la falta de ambientes adecuados para sus labores diarias, la implementación de un comedor para el personal de trabajadores, un gimnasio adecuado para sus actividades deportivas en las mismas condiciones que son utilizados por el personal de Oficiales, Técnicos y Sub Oficiales, la falta de atención en el policlínico de la Escuela Militar para cualquier emergencia que pueda tener el personal, la alimentación no es sufragada por la dirección de la institución y no por el personal de colaboradores tan igual como lo es para los Oficiales. El personal femenino no dispone de ambientes adecuados para poder cambiarse, problemas en el nombramiento del personal, todos estos problemas ocasiona que el personal de colaboradores no demuestre el compromiso organizacional que debe tener con su Institución disminuyendo la productividad laboral en sus actividades diarias como por ejemplo una inadecuada atención a los cadetes por parte de los mozos, el mantenimiento de las áreas verdes y campos deportivos y los que realizan las labores administrativas, el cual afecta a todo el personal en su conjunto.

De continuar con esta situación problemática, el compromiso organizacional irá disminuyendo, originando que los objetivos propuestos por la Dirección se vean interrumpidos o no se lleguen a cumplir, debido a que existe un ambiente de trabajo negativo lo que comúnmente se conoce en el ámbito empresarial como ambiente "tóxico u hostil", el cual se

manifiesta por la convivencia con compañeros que se encuentran poco o casi nada motivados, insatisfechos, con personalidades conflictivas y con trabajo de baja calidad.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 *Delimitación Espacial*

El trabajo fue desarrollado en las instalaciones de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" sito en el distrito de Chorrillos, durante el desarrollo de la investigación se pudo tener contacto directo con el personal responsable quienes participaron activamente en el desarrollo del trabajo, el mismo que beneficiará a todos en su conjunto.

1.2.2 *Delimitación temporal*

El trabajo fue planificado para realizarse durante el primer semestre del 2024, a fin de tener el tiempo adecuado para poder cumplir con los lineamientos de estudios dadas por el departamento de investigación de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB".

1.2.3. *Delimitación teórica*

Las variables que fueron consideradas para el trabajo de investigación fueron: La motivación laboral y el compromiso organizacional.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 *Problema general*

PG: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2024?

1.3.2 *Problemas específicos*

PE1: ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones físicas o ambientales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2024?

PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre el beneficio laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", ¿2024?

PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de promoción y ascenso y el

compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 *Objetivo General*

OG: Determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

1.4.2 *Objetivos Específicos*

OE1: Determinar la relación que existe entre las condiciones físicas o ambientales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

OE2: Determinar la relación que existe entre el beneficio laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

OE3: Determinar la relación que existe entre el sistema de promoción y ascenso y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación permitirá que los futuros investigadores puedan tener información necesaria referente a las dos variables en estudio, así como el desarrollo de este. Esta información permitirá que puedan ampliar los conocimientos iniciales a fin de comprender y poder dar solución a la situación problemática de la cual forman parte nuestra alma mater, la cual permitirá que puedan arribar a las conclusiones y recomendaciones deseadas.

1.5.2 Justificación práctica

La investigación propondrá alternativas de solución para mejorar los problemas que se presentan en la motivación laboral, el mismo que ocasiona que el personal de colaboradores no se sienta identificado con la Institución, ocasionando problemas administrativos como por ejemplo no se cumple con la calendarización de sus actividades programadas por el

departamento administrativo. En la actualidad la motivación laboral cumple un rol fundamental para el crecimiento de las diferentes instituciones tanto públicas como privadas, de ahí la importancia de hacer el trabajo investigativo a fin de tener los criterios adecuados para encontrar las posibles soluciones de las causas que ocasionan un bajo compromiso organizacional de los colaboradores.

1.5.3 Justificación social

Mejora de la calidad del trabajo de los colaboradores: Un buen ambiente laboral en las organizaciones se distingue por brindar las instalaciones adecuadas, los requerimientos en forma oportuna, las maquinarias, herramientas, al colaborador que los necesita en las fechas y plazos previstos para la buena realización de sus actividades, asegurando que los colaboradores reciban una experiencia positiva, mayor satisfacción, fidelidad y lo que a su vez contribuye al crecimiento y éxito de la escuela. Este ambiente laboral beneficioso para los colaboradores de nuestra alma mater, servirá para que futuras generaciones de colaboradores tengan las comodidades necesarias para desarrollar su trabajo con eficiencia y eficacia con el firme convencimiento del cumplimiento del deber organizacional.

1.6 Limitaciones de la investigación

Las principales limitaciones encontradas fueron las siguientes:

- De carácter económico, el trabajo de investigación fue solventada por el suscrito conciertas limitaciones, que dificultaron en gran parte el desarrollo de este.
- El tiempo empleado para la realización del trabajo investigativo fue corto, por las múltiples actividades profesionales del investigador, sin embargo, se cumplió dentro de los plazos establecidos determinados por el departamento de investigación de nuestra alma mater.
- Limitada información proporcionada por el personal de colaboradores de la Escuela Militar, así como la recolección de la información por lo difícil del acceso a las Instalaciones de la Escuela.
- No se dispone de una biblioteca adecuada en la Escuela Militar para la búsqueda de la información para el desarrollo del trabajo de Investigación. La Escuela dispone de una biblioteca `pero no tiene las referencias necesarias para el desarrollo del trabajo investigativo.

Capitulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Riyanto et.al (2021) en su trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar como la motivación laboral se relaciona con el desarrollo profesional de los colaboradores, el tipo de investigación realizada es básica, nivel es descriptivo porque se detallan las dos variables objeto de estudio tal y como se presentan, y es correlacional porque se busca la dependencia entre estas dos variables; es decir, si una sufre una variación la otra también varía. Su diseño es no experimental de corte transversal porque se realizó en una unidad de tiempo. El resultado del proceso de investigación resalto la gran importancia en el desarrollo de las labores administrativas y operativas de las diferentes organizaciones, la misma que ha decaído paulatinamente y ha ocasionado que el compromiso laboral no sea eficiente denotándose en las labores administrativas y operativas que realiza este personal.

Se concluyó, que un factor importante de esta motivación es la influencia que tiene la alta dirección de las organizaciones, porque al lograr una mayor participación de los colaboradores, se debe fomentar la motivación laboral en las organizaciones para que estos servidores sean más activos e innovadores, facilitando por consiguiente el logro de los objetivos organizacionales. Existe así mismo una asociación y dependencia entre ambas variables de estudio es positiva. Esto se manifiesta a la hora de variar o cambiar una variable afecta notoriamente a la otra variable

(Verdesoto, 2021) en su trabajo de maestría tuvo como objetivo, analizar la motivación y el desempeño laboral de todo el personal administrativo de Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas. Tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de método inductivo y diseño no experimental - correlacional. Como población lo conformaron 80 personales, de las cuales 50 trabajadores conformaron la muestra quienes participaron de la encuesta relacionado a la influencia del entorno laboral, el conocimiento del grado del desempeño de los trabajadores y estrategias utilizadas para el logro de un buen desempeño laboral de todos sus trabajadores. Después de haber hecho el análisis respectivo, el 70% de los trabajadores opinaron que se encuentran motivados dentro de sus trabajos, que según el coeficiente de Spearman es de 0.68, lo que significa que sí ha relación positiva moderada. Se puede determinar luego de los análisis correspondientes que existe una asociación entre las variables, evidenciando en el personal del consejo administrativo, que se encuentran motivados y eso se refleja en que cada uno de ellos, desarrollan su labor en forma dinámica, alegre y entusiasmo, cada uno de ellos dan lo mejor de

sí para llegar a cumplir las metas trazadas por el consejo mencionado; sin embargo, en los factores externos, no existe una correlación positiva, en la cual los trabajadores mencionaron que, casi nunca son felicitados por sus logros, nunca han sido reconocido públicamente por cumplir metas y logros y menos la existencia de asensos en sus puestos de trabajo.

Se concluyó, que los resultados obtenidos del personal de colaboradores, en cuanto a factores intrínsecos, estos trabajan con empatía y entusiasmo, ponen lo mejor que tiene cada uno de ellos para cumplir con las metas de la organización, en relación con los factores extrínsecos estos se sienten afectados porque sus trabajos no son reconocidos, sus labores diarias y tampoco son beneficiados ni recompensados.

Santa Cruz (2019) en su trabajo de licenciatura, tuvo como objetivo de analizar la influencia de la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Metropolitana de Quito. De enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental – correlacional, donde 278 trabajadores fueron la población, de ellos se tomaron como muestra a 150 funcionarios de la Municipalidad, las cuales han sido 19 encuestados en cómo incide la motivación en cada uno de ellos y sus efectos en sus acciones. Al analizar los resultados, fueron el 2% que manifestaron que sus jornadas son reconocidas, el 6% manifestaron que las jornadas de trabajo son reconocidas y el 92% manifestaron que nunca son reconocidos por sus logros en sus trabajos; con un nivel de significancia de – 0.018, esto debido a la estructura física de la municipalidad y a las factores ambientales que han influido de una manera negativa para que los funcionarios no puedan desarrollar sus labores a cabalidad; lo cual, hace evidente que estén desmotivados para cumplir o desarrollar sus actividades con eficiencia afectando la productividad de la institución.

Como conclusión, se puede tener en consideración que el bajo nivel que manifiestan los colaboradores se debe a que las condiciones infraestructurales no son las más adecuadas para su desarrollo laboral, disminuyendo la motivación del personal, porque no facilita y permite que el colaborador pueda desarrollar sus tareas y funciones de la mejor manera, afectando la productividad de la organización.

Cadena (2019) en su trabajo de maestría, tuvo como objetivo de analizar la relación existente entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa ENVATUB. Es una investigación de enfoque cuantitativa, de tipo no experimental de corte transversal, alcance descriptivo - correlacional, donde la población lo conformaron 70 trabajadores, de las cuales, se tomaron como muestra a 50 trabajadores del área operativa, a quienes se les aplicó el instrumento de la encuesta concernientes en 30 preguntas acerca del arte y la práctica de la motivación, los actores que influyen en su motivación, los aspectos físicos de la institución y la

comunicación. Al analizar los resultados, se evidenciaron que, el 69% de los obreros mencionan que sí se encuentran motivados, con un nivel de significancia de 0.68 del coeficiente de Spearman concluyendo que, sí existe relación positiva, pero muy baja entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ENVATUB. Por lo tanto, se acepta la Hi y se niega la Ho, lo cual se evidencia que, en la empresa mencionada, sí cuentan con las necesidades de protección que ayuda a su desenvolvimiento óptimo.

Para concluir, la motivación y el desempeño laboral comparten un enlace mutuo, el mismo que va a facilitar el cumplimiento de los objetivos organizacionales; existiendo una asociación entre las variables en estudio.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Saavedra (2021) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la motivación laboral y engagement de los colaboradores de la Municipalidad de Llacanora; es decir, si había dependencia entre estas dos variables y si estaban correlacionadas. Durante el desarrollo del trabajo, el investigador hizo una investigación básica, de nivel descriptivo a través de una descripción detallada de las variables mediante una investigación básica. La población en estudio participo activamente en el desarrollo del trabajo, quienes mostraron su total deseo de participar con el único fin de solucionar los problemas en cuanto a la motivación laboral, la misma que viene ocasionando desavenencias con las autoridades locales. La población en estudio estuvo conformada por 70 colaboradores y la muestra por ser una población pequeña por la misma cantidad de la población es decir 70 colaboradores. Como conclusión, se manifiesta que existe una correlación directa y significativa entre la motivación laboral y los colaboradores al sentirse estos identificados con la organización para el desempeño de sus actividades diarias, a través de la empatía, la interacción entre el personal y el compromiso asumido para el logro de las metas organizacionales en beneficio de la institución.

Peláez (2020) en su tesis tuvo como objetivo determinar cuál es la relación que existe entre el engagement y motivación laboral de los colaboradores, teniendo en consideración que la motivación laboral influye en el desarrollo profesional de los colaboradores de cualquier organización y es indispensable que la alta dirección ponga solución en forma inmediata a la realidad problemática. El diseño fue no experimental, la población, en estudio, está conformada por los colaboradores de la empresa de certificaciones. La investigación fue básica, nivel descriptivo correlacional porque se describió a las dos variables tal y como se presentan en la realidad objetiva que es parte del problema en estudio y correlacional porque se busca la

dependencia que debe existir entre estas dos variables. La población estuvo conformada por 31 capacitadores de le empresa ISO y la muestra por ser una población pequeña por 31 capacitadores de le empresa. Como conclusión, después de las investigaciones realizadas que existe un grado de asociación entre el engagement y la motivación laboral en los colaboradores de la empresa que brinda certificados ISO, 2019, con niveles altos y regulares, con un coeficiente del (r=0,538). Interpretándose como un relación directa y moderada.

Vera-Chávez (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo influye la relación del trabajo de los colaboradores de la empresa Almacenes Populares, quienes vienen sintiendo la falta de una motivación laboral ocasionando que el desempeño profesional de los mismos se vea afectado por no contar con un ambiente laboral estable donde puedan desarrollar eficientemente sus actividades rutinarias. Esta falta de motivación los lleva a pensar que la empresa que los colaboradores no se sienten comprometidos con la organización, no se sienten identificados con la parte operativa, la misma que es fundamental para la consecución de los fines organizacionales. La investigación es de tipo básica donde solamente el investigador se limitó a buscar conocimientos o conceptualizaciones doctrinarias a fin de enriquecer sus conocimientos y pueda arribar a las conclusiones deseadas, el diseño no experimental porque no hubo manipulación de las dos variables y solo se limitó, el investigador, a estudiarlas tal y como se presentan en el mundo objetivo, de corte transversal porque se realizó en una sola unidad de tiempo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Como conclusión, existe una asociación muy directa entra la motivación laboral y el engagement en la empresa Almacenes Populares, por el equipamiento brindado al personal para la ejecución de sus actividades diarias, así como también por el reconocimiento por sus labores administrativas realizadas logrando con ello aumentar la productividad de los colaboradores inmediatos, permitiendo con estas acciones el cumplimiento de las metas organizacionales de la empresa.

Torres y Quijaite (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo influye la motivación y desempeño laboral de los trabajadores en la organización, es muy importante tener en consideración que en el mundo actual el factor humano es preponderante en las estrategias competitivas y la motivación laboral influye considerablemente en su desempeño. La investigación fue básica a través de la búsqueda de información de diversas fuentes de referencia, el nivel de investigación para la realización del trabajo fue descriptivo correlacional porque no se profundizó en sus estudios anteriores, solo se describió tal y como se presentan en la realidad objetiva. El método de estudio fue el científico que consistió en un estudio detallado de los problemas en estudio, el mismo que fue comprobado a través de la contratación de las variables permitiéndonos arribar a las conclusiones deseadas por el investigador; es decir,

probar las hipótesis de investigación y rechazar las hipótesis nulas. La población estuvo conformada por 30 colaboradores, el instrumento utilizado para medir las variables en estudio fue la escala de Likert, con 20 preguntas que se emplearon para la recolección de los datos de la variable motivación y 14 items para la variable desempeño laboral. Estos instrumentos se aplicaron en la prueba de campo y con una base de datos piloto para demostrar la confiabilidad del alfa de Cronbach. Se concluye que existe una correlación directa y positiva entre la motivación del personal de colaboradores el mismo que se ve influenciada por las condiciones laborales donde desarrollan sus actividades diarias, brindándoles las herramientas necesarias, los equipos adecuados y un ambiente estable para poder desarrollarse eficazmente y puedan cumplir las metas en los plazos previstos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. *Motivación laboral*

De acuerdo con lo manifestado por (Robbins,1994) la motivación laboral es el empeño, ganas, ansias de los colaboradores para poder alcanzar los objetivos y metas organizacionales, la misma que se manifiesta por la capacidad del esfuerzo puesto de manifiesto por cada individuo para satisfacer alguna necesidad y/o deseo siempre y cuando la organización les brinde los recursos estrictamente necesarios para el cumplimiento de las mismas.

La motivación laboral constituye la fuerza motora de las organizaciones actuales donde el colaborador para poder realizar sus actividades diarias necesita de todas las herramientas y materiales necesarios, así como también una capacitación y perfeccionamiento acorde con los adelantos científicos tecnológicos.

Según (Chiavenato, 2000), en su definición clasificó a la motivación en dos factores fundamentales que estaban orientados básicamente en el trabajo del colaborador. El primer factor: Higiénico: Este factor estaba conformado por todas las consideraciones internas que deben tener los colaboradores por parte de la empresa como, por ejemplo, salario básico por sus actividades diarias, beneficios sociales que le corresponden por ley, un buen ambiente de trabajo sin toxicidad por parte de los directivos de la empresa, así como también las oportunidades existentes en cuanto a los ascensos en los puestos de trabajo. Este factor higiénico en la actualidad no es tomado en cuenta por muchas organizaciones logrando con ello que las empresas no tengan sostenibilidad en el tiempo por la falta de producción debido al desánimo de sus colaboradores inmediatos.

De acuerdo con lo citado por (Pursell, 2023) debe realizarse reconocimientos al personal de colaboradores dentro de la organización, como por ejemplo los incentivos, bonificaciones,

beneficios, capacitaciones, etc. que van a permitir tener personal mejor preparado y capacitado para el desarrollo de sus actividades diarias. La motivación laboral constituye una herramienta fundamental que debe ser considerada por toda organización, con la finalidad de tener sostenibilidad en el tiempo. Debemos entender que los reconocimientos y promociones constituyen alicientes positivos para el establecimiento del progreso.

2.2.1.1. Condiciones físicas o ambientales

De acuerdo con lo citado por Robbins (2003) en las condiciones físicas o materiales se definen como indicadores de eficiencia y rendimiento que impulsan el desarrollo de rutinas. El confort es beneficioso generalmente en todos los establecimientos donde se desarrollan profesionalmente los colaboradores, es decir ampliamente iluminados, con la ventilación adecuado, el mobiliario de acuerdo con las exigencias laborales, etc.

Los trabajadores se preocupan por el ambiente del trabajo y comodidad personal y realizar bien su trabajo. Esto se refiere a aspectos como movilidad adecuada, privacidad, facilidad de uso y disponibilidad de servicio. Para poder dar las facilidades del entorno al personal de colaboradores para que puedan desarrollarse personal y profesionalmente, deben de satisfacerse algunas de sus necesidades y les dé una oportunidad para crecer y relacionarse. Los colaboradores tendrán necesidades diversas, como horarios, gustos a la hora de distribuir su espacio de trabajo. En las organizaciones debe de considerarse los espacios físicos adecuados para que los colaboradores puedan usarlos, les facilite el desplazamiento y las comunicaciones entre ellos. Las organizaciones deben de establecer espacios para una mejor sociabilización entre los colaboradores como por ejemplo brindarle las comodidades para que puedan contar con un dispensadora de agua fría y caliente por las condiciones climáticas de acuerdo a la zona, los comedores deben ofrecer comidas con un precio por debajo que existe en el mercado o la organización debe ver la manera de que su personal pueda contar con una comida caliente en forma gratuita o subvencionada el mismo que lograra que su personal tenga empatía y lealtad con la organización, así como promover la comida sana y la relación entre trabajadores de acuerdo a lo manifestado por (Robins, 2003).

Según (Chiavenato,1999) manifestaba que las diferentes organizaciones deben de establecer programas de seguridad y de salud del personal a fin de poder mantener y preservar las condiciones psicológicas y físicas del personal durante sus actividades rutinarias que efectúan en las organizaciones.

Es la mecanización continua e innovadora del trabajo la que cambia los ritmos, la

producción y los horarios, la tecnología, habilidades personales y más. Crean diversas condiciones que pueden tener un impacto negativo en la salud. Se denominan condiciones de trabajo y se pueden definir como un conjunto de variables que condicionan el desempeño de las tareas en el entorno que determina la salud de los trabajadores. Estas tareas son desempeñadas por el personal de colaboradores dentro de las cuales se mencionan tres variables: social, física y psicológica.

2.2.1.2 Beneficio laboral

Los beneficios en el lugar de trabajo incluyen una variedad de beneficios proporcionales por los colaboradores además de los salarios regulares. En el caso de que los empleadores intercambien dinero por los beneficios, estos arreglos se conocen como 'acuerdos de intercambio de mano de obra'. En la generalidad de otros países, ciertas ocupaciones están sujetas a impuestos.

Por ejemplo: seguro dental, seguro de salud, beneficios de jubilación, seguro de invalidez, seguros de vida, sala de lactancia, programas de salud, horas extras, cts., bonos, etc. Por lo tanto, según (Chiavenato, 2002) afirmaba que estos beneficios deben ser brindados a todos los empleados, sin excepción, ya que esto dará lugar a que la organización sea sancionada por las autoridades al respecto, entre los principales beneficios sociales previstos en la ley se encuentran licencia, pensión, seguro de accidentes, seguro de hijos de los colaboradores y otros.

2.2.1.3 Sistema de Promoción y ascenso

Los eventos en los que los empleados mencionaron que han sido ascendidos a estatus o cargos dentro de la organización se clasifican de acuerdo con este factor. De la cuales siempre habrá la oportunidad para el trabajador que puede lograr en obtener el ascenso mediante la responsabilidad, la dedicación, conocimiento y eficiencia que demuestra en las actividades laborales del área y la empresa. De acuerdo con lo manifestado por (Briceño, 2016) la promoción o ascenso brinda oportunidades de crecimiento personal, mayor responsabilidad y una mayor posición social para el individuo. La conciencia de la justicia asociada a las políticas seguidas por la organización también es importante en esta área.

De acuerdo con lo manifestado por (Atalaya (1999) las consecuencias de la ausencia de satisfacción pueden perjudicar la productividad organizacional, ocasionando un inadecuado ambiente de trabajo, un desempeño profesional deficiente, más quejas y, potencialmente, ausentismo y rotación laboral.

2.2.2. Compromiso organizacional

a) Definición

Es más conocido como aquel resultado que se obtiene de una o varias personas, los mismos que tienen diferentes tipos de capacidades, requieren del manejo de recursos, aptitudes, nivel de motivación para el ejercicio de sus funciones, para el trabajo en equipo, el cumplimiento de las normas, los procedimientos y las políticas establecidas por la empresa, así entre otras actividades.

Todas las actividades mencionadas deben estar en concordancia con los objetivos que tienen las organizaciones, por lo que se debe tomar en consideración que tanto los objetivos como las normas deben estar muy bien definidos íntimamente de la organización, para que las personas consigan realizar sus tareas y actividades de manera correcta y llegar a cumplir sus objetivos trazados, demostrando resultados excelentes.

Así también, se expresa que el compromiso laboral puede ser positivo o negativo, es positivo siempre que se logra cumplir las metas trazadas y asignadas dentro del plazo previsto y programado, por otro lado, se menciona que es negativo cuando a pesar de ser cumplidas las metas asignadas estas requieran de mayor tiempo y utilización de los recursos. (Robbins & Judge, 2017).

b) Objetivos de desempeño laboral

De acuerdo a lo manifestado (Chiavenato, 2017) para el logro de los objetivos de desempeño laboral se requiere la implementación de estrategias a un nivel organizacional, hasta que se logre un nivel operativo de estas, de amplia trascendencia e importancia y muy inevitable la vinculación de estos a través de las metas operativas para que así el nivel de actividad logre contribuir y ayudar de alguna manera a poder optimizar la ventaja competitiva a criterio de acuerdo a lo descrito en (Edulat, 2022) las características básicas del desempeño laboral son:

- Calidad: La calidad se hace referencia más que nada en la fabricación libre de fallas, en la cual se entrega o se ofrecen servicios de calidad y que están en marco a las especificaciones deseadas.
- Velocidad: La velocidad hace referencia al tiempo en el que se realizan las actividades y sobre todo el tiempo de entrega en el que se ofrecen los servicios.
- Confiabilidad: Se hace referencia a confiabilidad cuando se ofrece una seguridad y correcta fabricación y ofrecimiento de los servicios solicitados.

- Flexibilidad: Hace que a través de la capacidad los productos se innoven y mejoren de una manera permanente.
- Costos: Son importantes, ya que se debe tener en cuenta el ahorro, obtener los productos más bajos, pero con calidad y a su vez tener un alto beneficio de ello.

Cada uno de estos objetivos mencionados líneas arriba, tienden a producir efectos internos y externos en la organización.

c) La gestión del desempeño

La gestión de desempeño está relacionado al desarrollo de las diferentes actividades que realizan los colaboradores en las diferentes organizaciones laborales, de cómo estos se vienen desempeñando dentro de la organización. El jefe es quien se encarga de supervisar evaluar y analizar las cualidades, informes de apreciación y la validez en las funciones, puesto que estas evaluaciones se hacen o realizan de una manera constante, porque así se pueden manifestar los problemas que se presenten y como se compone el personal en el puesto que ocupa a criterio de (Chiavenato,2007).

d) Evaluación del desempeño

Se le llama a aquel proceso que es sistematizado, el cual aprueba calcular el desempeño de un participante en el cumplimiento de sus funciones laborales, donde se debe tener en cuenta el potencial que tiene en la acción que despliega para tener un desarrollo profesional adecuado y deseado.

También se realizan evaluaciones dentro de la organización, estas están sujetas a un proceso de motivar o evaluar, en la cual se debe tener en cuenta la excelentísimo y el lugar de trabajo concreto con sus características ambientales adecuadas, reservado para ejecutar las labores que se le asigna (Chiavenato, 2007).

Lo que implica realizar el cometido es conservar los itinerarios de control de los efectos obtenidos de una manera individual y grupal, todo ello con la finalidad de poder conservar un estándar organizacional y funcional alto, pero para conseguirlo necesariamente se pide de una buena y correcta formulación de políticas y funciones, en marco a los perfiles de puestos, lo que se asocia a poder incorporar escalas de salarios que impulsen a un alto desempeño laboral a criterio de (Naumov, 2018).

e) Responsabilidad de la evaluación de desempeño

Quienes tienen la responsabilidad de llevar una adecuada evaluación de desempeño deben ser los encargados de recursos humanos, caso contrario un grupo de personas orientadas para tal fin, la idea es que este encargado o encargados tengan una correcta orientación sobre la apreciación de desempeño del personal, para un resultado favorable según (Chiavenato, 2007).

f) Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Dentro de los objetivos de la apreciación de desempeño, es que este ha dado lugar a múltiples exposiciones que están a favor y otras, sin duda, en contra. Sin embargo, insuficiente se ha hecho para que se pueda comprobar, ya sea de una manera destreza como sistemática, su garantía a criterio de (Chiavenato, 2007).

g) Beneficios de la evaluación de desempeño

Estos bienes generalmente se encuentran asociados cuando existe mejor organización para el director o administrador del área que está asignado, en proporción a que puede tomar medidas correccionales o de labor con los efectos que se han obtenido, lo cual a su vez coadyuva a mejorar su cometido como líder.

La organización es quien se ve más beneficiada, ya que de cierta manera se motiva y se fomenta entre los colaboradores la mejoría de su desempeño en la empresa, lo que se quiere decir con esto es que la organización va a tener colaboradores más comprometidos, lo cuales puedan realizar un excelente trabajo y con eso la organización se ahorra los precios que conlleva la mano de obra, disminución de horas extras, información a tiempo que le admita tomar decisiones valiosas para beneficio de la empresa (Chiavenato,2007).

La evaluación de desempeño llega a ser un conjunto que integra los comportamientos y resultados de cualquier colaborador en un tiempo específico; por otro lado, dentro de lo que conlleva la evaluación de desempeño cuando permite la mejoría de las competencias del colaborador, ello conlleva a una mejor capacidad de exámenes, inclusive que conozcan otro tipo de conocimientos o formas que dan procedimiento a inconvenientes, sin haber asumido una previa formación, por lo que resulta ser muy ventajoso no sólo para el colaborador, sino para el jefe, administrador y empresa.

Por otro lado, el procedimiento que se le da a los valores puede realizarse de manera separada por las capacidades en un caso u otro los valores particulares y organizacionales las cuales perpetuamente deben estar consideradas. Por lo que, de todo ello, se puede decir que los

conocimientos de las personas son realmente necesarios para la organización ya que estos no solo generan más competencia sino un comportamiento favorable para la hora de tomar decisiones al designar a una persona a desempeñar el cargo que es diferente al que venía ocupando.

2.2.2.1 Calidad del trabajo

Se puede decir que calidad de trabajo, se ve en aquellas situaciones específicas que existe en todo trabajo, en este punto entra a tallar el jefe o quien dirige la organización de mano con los trabajadores para un equilibrado ambiente laboral y la separación de la vida personal y laboral del mismo, dar una calidad de trabajo como su nombre lo dice es respetar los derechos y deberes que tiene el individuo, para ello es necesario tener en cuenta las siguientes variables. La calidad de trabajo consiste principalmente en 5 variables que son:

- La forma o manera en la que las empresas dan tramitación al conflicto presentado.
- La existencia de la influencia laboral.
- La calidad del control de la supervisión.
- La apertura social que existe dentro del trabajo.
- Las distinciones que reciben los empleados por su labor exitosa.

Todas se ven reflejadas en formas determinadas dentro de las situaciones y condiciones de trabajo determinadas (Jokinen & Heiskanen, 2013).

2.2.2.2 Eficacia

Podemos decir que la eficacia es aquella capacidad que tiene toda persona de poder desarrollar sus funciones establecidas desempeñando metas específicas, por lo que se consideraría a una eficacia alta por la mayor experiencia que tienen los colaboradores que la conforman, también dentro de estas influyen bastante las condiciones en las que se desenvuelven los mismos según lo manifestado por (Naumov,2018).

Por lo que hoy en día se busca mayormente es la medición y control de la eficacia de sus trabajadores, lo malo es que cuando no les brindan las condiciones de trabajos necesarios, no se puede lograr lo que se tiene establecido, por lo que el empleado no se desarrolla en un clima tranquilo y más se encuentra enfocado en hacer mayores esfuerzos para lograr alcanzar las metas delineadas por la organización. Entonces podemos afirmar que la eficacia permite el cumplimento de los objetivos organizacionales, pero sin tener en cuenta los recursos asignados para la consecución de los mismos.

2.2.2.3 Eficiencia

Se considera a la eficiencia como aquel porte que tienen las personas de alcanzar aquellas metas propuestas con un esquema alto y de calidad, mismo que está asociada con la experiencia y las habilidades personales la persona. (De la calle y Ortiz, 2018).

La eficiencia está relacionada al mínimo de los recursos de la organización es decir los estrictamente necesarios, destinados para la consecución de los objetivos y metas institucionales, el mismo que lograra maximizar las utilizados al reducir los costos de fabricación en su elaboración.

Lo que las organizaciones buscan en sus colaboradores es que estos sean eficientes al momento de desarrollar sus actividades diarias, pero para esto las empresas deben de brindarles tofos los medios necesarios para su consecución.

2.3. Marco conceptual

1. **Calidad del trabajo:** (Chiavenato, 2004), manifestaba que: La calidad de vida laboral está determinado por múltiples factores, como, por ejemplo: Satisfacción por el trabajo realizado, posibilidades de tener permanencia en la empresa por los trabajos ejecutados dentro de los estándares de calidad, reconocimiento por los trabajos ejecutados, remuneraciones percibidas, beneficios recibidos, relaciones laborales positivas con los demás miembros de la organización.
2. **Clima Organizacional**: Citando a la Real Academia Española (2014), se puede decir que no hay una definición puntual de los que es el clima organizacional, sin embargo, el clima es la congregación de condiciones meteorológicas mismas que ven caracterizadas por un territorio geográfico; y a organización como el grupo de personas constituidas por ciertas normas.
3. **Desarrollo Organizacional:** Para (Robbins y Judge ,2017), manifestaba que: Era un concepto muy utilizado para agrupar un conjunto de intervenciones que los colaboradores manifestaban en beneficio de la organización sobre un determinado cambio planeado, todo esto sobre la base de valores democráticos y humanísticos que buscaban mejorar la eficacia dentro de la organización y el bienestar de los empleados.
4. **Desempeño Laboral:** Según (Chiavenato,2000) el desempeño laboral esta conceptualizado como el comportamiento de los individuos en las organizaciones para el logro se los objetivos institucionales.

5. **Efectividad Organizacional:** Se puede definir como efectividad organizacional, a una composición de la eficiencia de la organización como método y su éxito en conseguir en condiciones ventajosas lo que necesita para poder lograr sus objetivos. (Katz y Kahn, 1981).
6. **Eficacia:** Podemos decir que la eficacia es aquella capacidad que tiene toda persona de poder desarrollar sus funciones establecidas desempeñando metas específicas, por lo que se consideraría a una eficacia alta por la mayor experiencia que tienen los colaboradores que la conforman, también dentro de estas influyen bastante las condiciones en las que se desenvuelven los mismos según lo manifestado por (Naumov, 2018).
7. **Eficiencia:** Se considera eficiencia a la capacidad que tienen las personas de alcanzar aquellas metas propuestas con un esquema alto y de calidad, el mismo que está asociada con la experiencia y las habilidades personales la persona. (De la calle y Ortiz, 2018).
8. **Gestión:** Por gestión administrativa se dice que es la ejecución de actos consecutivos y constantes, con el objeto de obtener derivaciones objetivas, de una forma que sea eficaz y eficiente. Sobre todo, se trata de escoger aquellos actos que están dirigidos al resultado que se espera conseguir en un futuro y sobre todo de los medios de que se dispone en ese momento; es decir, se debe tener la seguridad de la utilización adecuado de recursos (Chiavenato,2006).
9. **Metas**: Se tiene una definición establecida por la RAE (2014), la que menciona que las metas son un fin, que dirigen las acciones de la persona y motivan sus deseos de conseguir algo ya sea material o no, que posteriormente se ve reflejado en los resultados obtenidos al final de estas.
10. **Objetivos**: Representan aquellos resultados que va a obtener la empresa, a estos se les podría llamar fines alcanzables, establecidos de una manera cuantitativa y estén determinados para realizarse y cumplirse dentro de un tiempo específico. (Munch y García, 2004).

2.4 Variables de estudio

Motivación laboral

(Robbins, 1994) definía a la motivación laboral como: La voluntad o las ganas que tienen los individuos de las diferentes organizaciones e Instituciones públicas o privadas para alcanzar las metas de la organización, la misma que está condicionado por la capacidad del esfuerzo puesto de manifiesto por cada individuo para satisfacer alguna necesidad y/o deseo.

Compromiso Organizacional

El compromiso laboral puede ser positivo o negativo, es positivo siempre que se logra cumplir las metas trazadas y asignadas dentro del plazo previsto y programado, por otro lado, se menciona que es negativo cuando a pesar de ser cumplidas las metas asignadas estas requieran de mayor tiempo y utilización de los recursos. (Robbins y Judge, 2017).

Tabla 1

Cuadro de Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Motivación Laboral	Robbins, S (1994) definía a la motivación laboral como: La voluntad o las ganas que tienen los individuos de las diferentes organizaciones e Instituciones públicas o privadas para alcanzar las metas de la organización, la misma que está condicionado por la capacidad del esfuerzo puesto de manifiesto por cada individuo para satisfacer alguna necesidad y/o deseo.	Para el correcto estudio operacional de la variable Motivación se han utilizado las siguientes dimensiones: Condiciones físicas o materiales, Beneficio laboral, satisfacción del sistema de promoción y ascenso, el puesto de trabajo y la compatibilidad entre la personalidad	Condiciones físicas o ambientales	Infraestructura	1.- ¿La infraestructura de tu centro laboral tiene los servicios necesarios para el cumplimiento de tus tareas diarias? 2.- ¿Las instalaciones son las adecuadas para optimizar tu trabajo?
				Equipo Necesario	3.- ¿Les entregan los equipos necesarios para cumplir con las diferentes labores encomendadas? 4.- ¿Tienes los materiales necesarios a tu disponibilidad cada vez que lo requieres?
			Beneficio Laboral	Remuneraciones	5.- Según mi puesto de trabajo o categoría profesional tengo poca remuneración 6.- La remuneración que percibo por mi trabajo es reconfortante
				Capacitación	7.- Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para cumplir el trabajo deseado 8.- Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde acorde a mi capacidad
			Sistema de Promoción y ascenso	Beneficios	9.-Los beneficios brindados por la institución me motiva a realizar un buen trabajo en mi labor diaria 10.-Estoy satisfecho con los beneficios que me brinda la institución?
				Participación para todo	11.-Soy participativo en mi centro de trabajo para todo tipo de responsabilidad que se me asigna 12.- ¿Consideras que la participación activa de los colaboradores es parte del crecimiento de la institución?

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable Compromiso Organizacional	El compromiso laboral puede ser positivo o negativo, es positivo siempre que se logra cumplir las metas trazadas y asignadas dentro del plazo previsto y programado, por otro lado, se menciona que es negativo cuando a pesar de ser cumplidas las metas asignadas estas requieran de mayor tiempo y utilización de los recursos (Robbins y Judge, 2017)	Para el correcto estudio operacional de la variable Compromiso laboral se han utilizado las siguientes dimensiones, las mismas que se detallan a continuación: Calidad de trabajo, eficacia, eficiencia, efectividad de la organización.	Calidad de trabajo	Capacidad desarrollada	13.- Estoy convencido de que mi capacidad intelectual ha mejorado desde el puesto de trabajo en el cual estoy asignado
					14.- Las capacidades desarrolladas dentro de la institución ha fortalecido mis aptitudes personales
			Eficacia	Productividad	15.- La efectividad de mi trabajo impacta en la productividad de los demás colaboradores
					16.- ¿Consideras que el estado de ánimo de los colaboradores impacta en la productividad de su trabajo?
				Almacenamiento	17.- El almacenamiento adecuado facilita la organización en las tareas de la institución
					18.- El proceso actual de almacenamiento me permite cumplir mis labores con rapidez
				Verificación	19.- La verificación es necesaria para poder detectar errores en las diferentes tareas encomendadas
					20.- Verifico que se haya realizado de manera eficaz mi trabajo del día
			Eficiencia	Procesos desarrollados	21.- Los procesos establecidos para el cumplimiento de mis labores son las mejores
					22.- Los procesos desarrollados generan el tiempo suficiente para desarrollar mis labores diarias
				Tiempo de respuesta	23.- Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las diferentes tareas asignadas por el tiempo
					24.- Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo

Nota: Elaboración propia

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 *Hipótesis General*

HG: La motivación laboral tiene una relación directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

2.5.2 *Hipótesis Específicos*

HE1: Las condiciones físicas o ambientales tiene una relación directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

HE2: El beneficio laboral tiene una relación directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

HE3: El sistema de Promoción y ascenso tiene una relación directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

Capitulo III. Marco Metodológico

3.1 Enfoque

El enfoque utilizado por el investigador para el desarrollo del trabajo investigativo fue cuantitativo, que consiste en una recolección de datos de la población en estudio. Según lo manifestado por (Hernández, Fernández y Baptista,2014) en el enfoque cuantitativo se busca realizar una explicación, descripción, predicción y una comprobación de los fenómenos que se van presentando en la realidad, con la finalidad de generar y probar teorías.

3.2. Tipo de investigación

La investigación utilizada para el trabajo investigativo fue básica a fin de profundizar, ampliar y conceptualizar los conocimientos doctrinarios.

Según (Baena, 2014) la investigación pura o básica busca ampliar los conocimientos ligados al estudio de la realidad problemática, los investigadores, al recuperar información de revisiones bibliográficas, se enfocan únicamente en conceptos expresados por diversos autores que constituyen nuestra investigación.

3.3 Método de la investigación

El método utilizado es el hipotético deductivo basado en un ciclo inductivo para establecer una hipótesis y probarla o refutarla.

Así, se puede afirmar que tanto el proceso de inducción (observación) como el proceso de deducción (hipótesis y sus derivados) se originan a partir del proceso de prueba inductiva.

Las hipótesis se prueban y se aceptan cuando se confirman y se rechazan cuando la experiencia lo contradice.

Se utilizó el método inductivo-deductivo, que de acuerdo con lo manifestado por (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014) este método, se inicia desde la información proporcionada en el marco teórico, donde se describen las variables en estudio, las dimensiones de cada variable, las mismas que permiten profundizar en el tema de investigación de una manera pertinente y válida.

3.4 Alcance de la investigación

El alcance del presente trabajo es descriptivo correlacional por cuanto solo busca determinar la correlación que existe entre las dos variables objeto de estudio, asimismo condiciona el método que se tendrá en consideración para la obtención del resultado.

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), el alcance está referido al resultado que el investigador pretende obtener y establecerá cuales será el método que empleará para lograr los resultados deseados, razón por la cual antes de empezar a desarrollar la investigación debe determinar el alcance de esta.

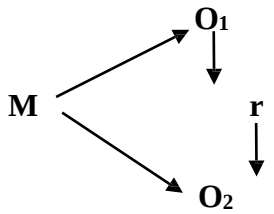
3.5 Diseño de investigación

El diseño del trabajo investigativo fue no experimental/transversal/descriptivo-correlacional, porque no se realizó ninguna manipulación de las variables en estudio.

De acuerdo con lo manifestado por (Kerlinger,2002) definía que el diseño y la estructura de un estudio a menudo se denomina diseño del estudio. Es la planificación y estructura de la investigación, encaminada a lograr respuestas a las preguntas de investigación planteadas. En este sentido, la investigación muestra cómo conceptualizar la pregunta de investigación y ubicarla en una estructura que la define como una guía para la experimentación, la recolección de datos y el análisis.

Se estiman parámetros relativos con intervalos de confianza para las muestras obtenidas de la población general.

donde:



M	:	La muestra
O1	:	Variable motivacion laboral.
O2	:	Variable compromiso organizacional
r	:	Grado de relación entre las variables.

3.6 Población, Muestra Unidad de estudio

3.6.1 Población.

Según (Arias, 2006) la población se define como un número finito o infinito de sujetos que comparten características de tal manera que las conclusiones del estudio se amplían y limitan por el problema y propósito del estudio.

Para el presente trabajo Investigación se contó con la participación de manera proactiva de ochenta y dos (82) colaboradores de nuestra Alma Mater quienes participaron con el total convencimiento que del resultado de la investigación para dar la solución práctica a la problemática del personal en la actualidad. Bajo esa premisa se procedió a realizar el trabajo de campo a fin de poder arribar a soluciones satisfactorias.

N/O	Descripción	Cantidad
01	Servicios generales	31
02	Oficina de alimentación	42
03	Control de Bienes	02
04	Contratación y adquisiciones	05
05	Transportes	02
Total		82

3.6.2 Muestra

La muestra es un subconjunto representativo de la población de estudio. con las mismas características y propiedades de acuerdo con lo descrito por (Arias, 2006). Después de haber realizado la ecuación y reemplazado por los valores correspondiente se obtuvo una muestra representativa de 69 colaboradores de nuestra alma mater.

Reemplazando los datos contenidos en la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 . p . q . N}{NE^2 + Z^2 p . q .}$$

Z=Nivel de confianza
N=Población-Censo
p= Probabilidad a favor
q= Probabilidad en contra
e= error de estimación
n= Tamaño de la muestra

n=1.92(2).0.5x0.5x 82 = 69

(0.005)2 (82-1) +1.96(2)x05.x0.5

N= 69 colaboradores

3.6.3 Unidad de estudio

La unidad de estudio del presente trabajo investigativo estuvo conformada por los colaboradores de nuestra alma mater, quienes con total proactividad y en forma voluntaria participaron en el desarrollo del mismo, son personal que labora durante muchos años y conocen la problemática que adolece actualmente nuestra alma mater.

Se contó con la ayuda desinteresada del departamento administrativo de la Escuela Militar, quienes nos brindaron los índices de sanciones disciplinarias por el incumplimiento o retraso de sus obligaciones, del personal de colaboradores durante los últimos cinco años (05) logrando obtener conclusiones valiosísimas las mismas que fueron plasmadas en las conclusiones y recomendaciones.

3.7 Técnica e instrumento para la recolección de datos

3.7.1 Técnica de recolección de datos

La técnica empleada en el trabajo fue la encuesta, que es una técnica que permite recopilar y medir información para obtener una visión general, poder responder preguntas claves, evaluar el desempeño y predecir tendencias, dirección futura.

Según (Tamayo y Tamayo, 2008) la técnica de la encuesta se utiliza para que la muestra de la población responda a las interrogantes en términos descriptivos, recolecta información de manera sistemática de acuerdo a un diseño dado.

3.7.2 Instrumento de recolección de datos

El cuestionario elaborado en base a los indicadores de cada dimensión se utilizó para averiguar, reducir el comportamiento de cada respuesta y favorecer la comparación entre las soluciones, se medirá en una escala tipo Likert, que permitió medir las actitudes y conocer el nivel de acuerdo de los encuestados.

Según (Tamayo y Tamayo, 2008), el cuestionario puede responder preguntas en términos descriptivos tales como relaciones de variables, ofrecer una imagen de percepción en los trabajadores y recolecta información en el trabajo de acuerdo con un diseño preestablecido.

Las preguntas fueron codificadas con valores numéricos de acuerdo al grado de intensidad:

Tabla 2

Diagrama de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

Nota. Elaboración propia

Las preguntas del cuestionario fueron agrupadas de acuerdo a los indicadores de las dimensiones de cada variable en estudio, con la finalidad de garantizar la coherencia y el orden en la investigación. Dado el tema de estudio, las preguntas tuvieron poco grado de dificultad, con la finalidad que los encuestados puedan dar respuestas claras y lógicas.

Las preguntas están construidas con un vocabulario adecuado, oraciones sencillas, directas y relacionadas con los criterios de inclusión. Se elaboraron preguntas de acuerdo a la cantidad de indicadores de cada una de las dimensiones de las variables en estudio, las cuales fueron elaboradas en un orden lógico de las más fáciles a las más difíciles.

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

Para validar las herramientas, se utilizó a tres (03) expertos que vienen laborando durante años en nuestra alma mater, quienes en forma desinteresada participaron en la verificación del cuestionario, que fue elaborado con preguntas cerradas para determinar el valor medio correspondiente a cada ítem.

Se presenta en un cuadro de doble entrada los resultados de los validadores:

Tabla 3

Validación de Expertos

Nro	Apellidos y nombres	Se Nota
1	José Dávila Echevarría	18
2	Hernán Ruiz Otegui	18
3	Julio García Rodríguez	18
	TOTAL	18

Nota: Elaboración Propia

Al término del mismo se obtuvo un promedio ponderado de 90% y una nota cuantitativa de 18, la misma que nos indica que nuestro instrumento es altamente confiable, permitiéndonos obtener los resultados deseados por el investigador.

De acuerdo a lo descrito por (Goetz y Le Compte ,1988), la confiabilidad del instrumento nos indica la concordancia que debe existir entre los diferentes evaluadores y observadores de la situación problemática. Este análisis de la confiabilidad para que pueda ser medido y probado puede utilizar diferentes métodos, pero principalmente esta aplicado al cuestionario que fue elaborado con los indicadores de las dimensiones de las variables en estudio, donde una vez aplicado al sujeto produce el mismo resultado aplicado a diferentes escenarios, utilizándose para tal medida el alfa de Cronbach. Hay que tener en consideración que la fiabilidad indica hasta qué punto el uso repetido del instrumento utilizado en un tema similar ofrece resultados similares, y la legitimidad alude hasta qué punto un instrumento estima lo que debería cuantificar. El cuestionario se utilizó como herramienta de investigación sobre las siguientes variables, motivación laboral y compromiso organizacional de los empleados.

El alfa de Cronbach se usa para observar realmente la consistencia interna, basada en la normalidad de la relación entre los elementos, para estimar cómo mejorará (o se deteriorará) la confianza de la prueba.

Para las valoraciones del alfa de cronbach, se utilizó la siguiente escala de valoraciones:

-1 a 0 No confiable

0.01 a 0.49 baja confiabilidad

0.5 a 0.75 Naja confiabilidad

0.76 a 0.89 Fuerte confiabilidad

0.9 a 1 Alta confiabilidad

En donde:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^{\,2}}{S_T^{\,2}}\right]$$

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

	α de Cronbach	Nª Elementos
escala	0.926	24

Nota: Fuente alfa de cron Bach

De acuerdo al resultado obtenido en el análisis de fiabilidad podemos observar que 0.926 se acerca a la unidad la cual nos indica que los datos del cuestionario se relacionan entre sí y existe una alta confiabilidad.

3.8. Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1. Técnica para el procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos de la información se utilizó el software estadístico JAMOVI, el mismo que permitió obtener datos debidamente codificados permitiendo contrastar la prueba de hipótesis.

Este procesamiento de la información se realizó de la base de datos obtenida de la muestra representativa de la población, a través del diagrama de Likert donde los participantes dieron respuesta a la serie de interrogantes vertidas por el investigador.

3.8.2. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Este análisis se realizó a través de la base de datos obtenidos de la muestra representativa de la población, la misma que se almacenó en una base de datos. Este análisis nos facilita tener una más precisión, aclarar y ordenar los datos, los cuales posteriormente serán objeto del análisis inferencial para obtener los resultados deseados.

Prueba de normalidad:

La prueba de normalidad es un estudio muy necesario en estadística, porque a partir de los resultados obtenidos luego de los análisis correspondientes podemos aplicar los procedimientos estadísticos paramétricos o no paramétricos. Para los datos paramétricos utilizaremos el coeficiente de correlación de Pearson y para los datos no paramétricos utilizaremos Spearman.

Podemos interpretar la prueba de normalidad de la siguiente manera: Si el valor calculado de p es < o = al nivel de significancia, se rechaza la Ho y se acepta la Hi, pero si el valor p es > que el nivel de significancia se acepta la Ho.

Análisis inferencial (Prueba de hipótesis)

Los resultados que fueron obtenidos luego de realizar el análisis correspondiente a las hipótesis de investigación demostraron que no corresponden a una distribución normal y de acuerdo con las consideraciones teóricas, cuando los datos son no paramétricos se utiliza el coeficiente de correlación de Rho Spearman que nos permite medirá la asociación que existe entre las variables en estudio.

Con los resultados obtenidos luego de la prueba de las hipótesis se procederá aceptar o rechazar las hipótesis de investigación.

3.9 Aspectos éticos

Se tuvieron en consideración los siguientes aspectos éticos para la formulación del presente trabajo investigativo fueron los siguientes:

Ética en la toma de decisiones: La misma que sirvió a los investigadores para tomar las decisiones adecuadas con los colaboradores inmediatos antes de poder emitir un juicio de valor.

Ética en la explotación de investigaciones anteriores: Se tuvo cuidado de citar todas las fuentes bibliográficas que fueron consultadas durante el desarrollo del trabajo de investigación, a fin de evitar cometer el delito de plagio.

Ética en la recolección de datos: Se guardó la confiabilidad debida de los resultados obtenidos, los cuales solo fueron utilizados durante la elaboración del trabajo investigativo, no realizando ninguna divulgación que pueda comprometer a los colaboradores de nuestra alma mater.

Capitulo IV: Resultados

4.1 Análisis de Tablas y Gráficos

4.1.1. Resultados del objetivo específico 1

Tabla 5.

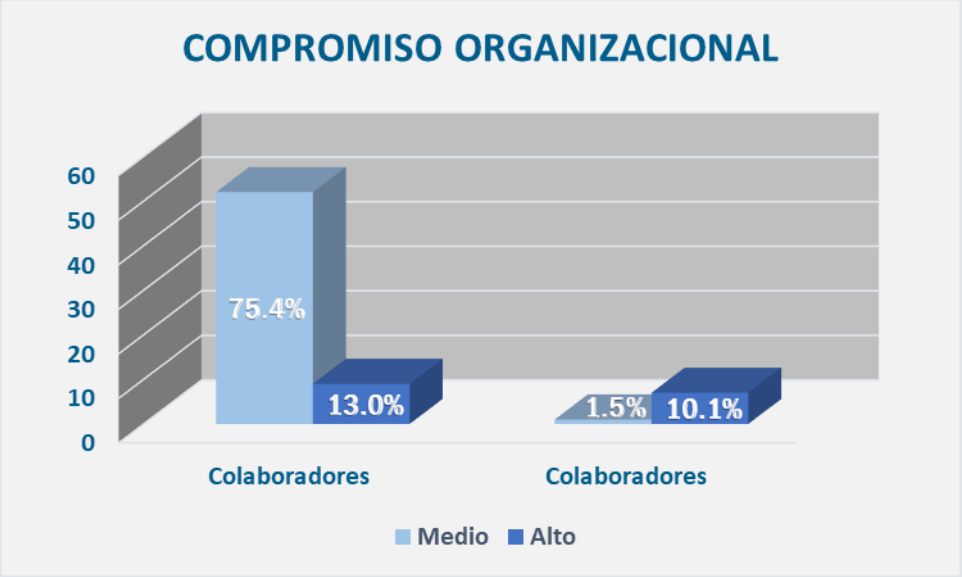
Las Condiciones físicas o Ambientales y el compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
CONDICIONES FISICAS		**Medio**	**Alto**	**Total**
Medio	Colaboradores	52	9	61
	%	75.4 %	13.0 %	88.4 %
Alto	Colaboradores	1	7	8
	%	1.4 %	10.1 %	11.6 %
Total	Colaboradores	53	16	69
	% total	76.8 %	23.2 %	100.0 %

Nota: Elaboración propia

Figura 1

Las Condiciones físicas o Materiales y el compromiso organizacional



Nota: Fuente tabla 5

Interpretación: En la Tabla 5 figura 1, mediante la tabla cruzada se realizó el análisis del compromiso organizacional con condiciones físicas o materiales, obteniéndose un porcentaje medio del 75.40% donde los colaboradores manifestaron que las condiciones físicas o materiales con los ambientes adecuados para realizar sus labores administrativas y/o operativas facilitan el compromiso organizacional con la institución teniendo en consideración que en esos ambientes de trabajo el personal de colaboradores pasa la mayor parte del tiempo. Del mismo modo en un porcentaje alto del 10.10% los colaboradores indican que el departamento administrativo debe brindarle los equipos y herramientas necesarias para que puedan desarrollar su trabajo en las mejores condiciones posibles, el mismo que permitirá lograr una lealtad del personal hacia la Institución. Hay que tener en consideración que el personal de colaboradores pasa una gran cantidad de tiempo en su centro de trabajo razón por la cual debe brindárseles todas las comodidades del caso para sus actividades rutinarias tanto en ambientes adecuados como los mobiliarios y herramientas necesarias para sus actividades que redundara en el cumplimiento de los objetivos de la Institución.

4.1.2. *Resultados del objetivo específico 2*

En la siguiente tabla cruzada podemos encontrar los resultados planteados:

Tabla 6.

El Beneficio laboral y el compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
BENEFICIO LABORAL		**Medio**	**Alto**	**Total**
Medio	Colaboradores	50	7	57
	%	72.5 %	10.1 %	82.6 %
Alto	Colaboradores	3	9	12
	%	4.3 %	13.0 %	17.4 %
Total	Colaboradores	53	16	69
	% total	76.8 %	23.2 %	100.0 %

Nota: Elaboración propia

Figura 2

El Beneficio laboral y el compromiso organizacional

Nota: Fuente Tabla 6

Interpretación: En la Tabla 6 figura 2, mediante la tabla cruzada se realizó el análisis del compromiso organizacional con beneficio laboral, obteniéndose un porcentaje medio del 72.5% que existe una relación entre ambas variables, indicando así mismo que si el personal de colaboradores tienen sus beneficios conforme a ley como por ejemplo las remuneraciones por los trabajos realizados, capacitaciones, el personal podrá desarrollar eficientemente sus labores administrativas dentro de los plazos fijados por la Escuela , así mismo en un porcentaje alto el 13% que estos beneficios labores deben estar reflejados en el pago se las horas extras que realizan en un sin número de actividades propias de la Escuela como por ejemplo visitas de inspección, ceremonias castrense etc., donde el personal cubre más de las horas establecidas de acuerdo a ley. Hay que tener en consideración que los colaboradores de cualquier organización cuando reciben un incremento en sus remuneraciones se sienten más comprometidos con la organización.

4.1.3. *Resultados del objetivo específico 3*

En la siguiente tabla cruzada podemos encontrar los resultados planteados:

Tabla 7.

Promoción y ascenso y el compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
SISTEMA DE PROMOCION		**Medio**	**Alto**	**Total**
Medio	Colaboradores	48	8	56
	%	69.6 %	11.6 %	81.2 %
Alto	Colaboradores	5	8	13
	%	7.2 %	11.6 %	18.8 %
Total	Colaboradores	53	16	69
	% total	76.8 %	23.2 %	100.0 %

Nota: Elaboración propia

Figura 3

Satisfacción del sistema de promoción y ascenso y el compromiso organizacional

Nota: Tabla 7

Interpretación: En la Tabla 7 figura 3, mediante la tabla cruzada se realizó el análisis del compromiso organizacional con beneficio laboral, obteniéndose un porcentaje medio del 69.6% que el personal de colaboradores manifestó los ascensos del personal y el nombramiento en la planilla de la institución influye prepondera mente en el compromiso organizacional por cuanto en la actualidad hay personal que labora durante muchos años en la institución y no se encuentran nombrados restringiéndose sus beneficios que por ley le corresponden, los ascensos se han visto interrumpido durante años y ocasiona una desmotivación en el personal que se cree un poco olvidado por la institución,

así mismo en un porcentaje alto del 11.2% los colaboradores concuerdan que de no existir los nombramientos y ascensos adecuados ocasionaría una desmotivación en el personal, la misma que recaería en sus labores administrativas. Hay que tener en consideración que, si el personal de colaboradores se encuentra nombrados en las planillas correspondientes y son reconocidos a través de los ascensos de acuerdo a sus capacidades profesionales, se lograra una mayor motivación e incremento en su producción del personal de colaboradores.

4.1.4 *Resultados del objetivo general*

En la siguiente tabla cruzada podemos encontrar los resultados planteados:

Tabla 8.

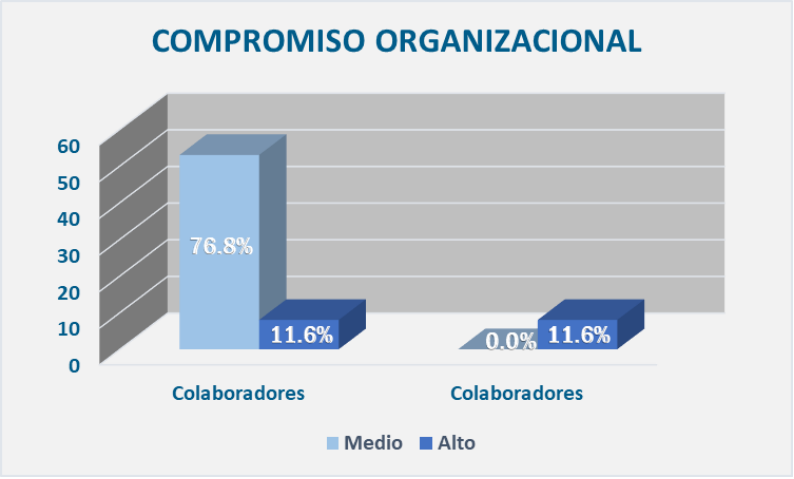
La Motivación laboral y el Compromiso organizacional

		COMPROMISO ORGANIZACIONAL		
MOTIVACION LABORAL		**Medio**	**Alto**	**Total**
Medio	Colaboradores	53	8	61
	%	76.8 %	11.6 %	88.4 %
Alto	Colaboradores	0	8	8
	%	0.0 %	11.6 %	11.6 %
Total	Colaboradores	53	16	69
	% total	76.8 %	23.2 %	100.0 %

Nota: Elaboración propia

Figura 4.

La Motivación laboral y el Compromiso organizacional



Nota: Fuente Tabla 8

Interpretación: En la Tabla 8 figura 4, mediante la tabla cruzada se realizó el análisis de la motivación laboral y el compromiso organizacional, obteniéndose un porcentaje medio del 76.8% donde los colaboradores que la motivación es un factor muy importante para el desarrollo de sus actividades rutinarias, cabe mencionar que en toda organización laboral la preocupación constante de la alta direcciones es mantener a su personal con todos los beneficios que le corresponden por ley tanto económicamente como con programas de capacitación y entrenamiento logrando con ello mantener a su personal motivado, así mismo en un porcentaje alto que el 11.6% manifestaron que la motivación laboral constituye un factor preponderante en toda organización para el desarrollo de sus actividades diarias, particularmente en el reconocimiento por sus labores realizadas, creando un compromiso organizacional con la institución.

Prueba de normalidad:

Se utilizó el estadístico de Shapiro Wilk que es una prueba no paramétrica que permitió realizar los ajustes correspondientes entre dos distribuciones de frecuencias determinadas por cada una de las variables en estudio. Este ajuste facilito al investigador tener una idea clara si las distribuciones de frecuencia son diferentes o si la distribución de probabilidad es diferente a la distribución hipotética.

Para la prueba de normalidad se consideró las siguientes situaciones hipotéticas:

H_1: pv > 0.05 se considera una distribución normal

H_0: pv < 0.05, se considera como una distribución que no es normal

El valor de significancia: pv= 0.05

Después del análisis correspondiente y de los resultados obtenidos de la Motivación laboral y el Compromiso organizacional podemos determinar:

Tabla 9.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
MOTIVACIÓN	,148	69	,006	,915	69	,001
COMPROMISO	,131	69	,026	,931	69	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Fuente anexo 5

Con los datos que se obtuvieron en la Tabla 9, con un nivel de significancia de empleo la Motivación laboral de 0.001< 0.05, y el Compromiso laboral de 0.005<0.05, podemos manifestar que se acepta la Hipótesis de investigación y se rechaza la Hipótesis nula, así mismo para la prueba de las hipótesis se aplica el coeficiente de correlación de Spearman por ser datos no paramétricos.

4.2 Análisis inferencial

Mediante el análisis o estadística inferenciales se llegó a las conclusiones que nos brindaran una base científica adecuada para poder tomar las decisiones acertadas y oportunas. Cabe mencionar que este análisis e realizara a la muestra representativa de la población por tener las mismas características y propiedades en estudio. Este análisis se realizó teniendo en consideración a la base de datos que fue almacenada para su posterior utilización con el estadístico de Jamovi que fue descargado del google académico. Este estadístico es fácil de manipular, sencillo en su operación y permite realizar los cálculos correspondientes.

Procederemos a realizar la contrastación o prueba de las hipótesis general e hipótesis específicas.

4.2.1. Prueba de hipótesis General

Se planteó la siguiente hipótesis de estudio:

Ho: La Motivación laboral no se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.

Hi: La Motivación laboral se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.

Determinación del nivel de confianza

Con un nivel de confianza del 95% para las pruebas correspondientes.

Nivel de significancia Alfa(α)

El valor de significancia será del 5% (0.05) para las pruebas de las hipótesis.

Regla de decisión.
Si se obtiene un valor de significancia (Sig.) del < a 0.05, la Hi será aceptada, caso contrario será rechazada y se aceptará la Ho.

Tabla 10.

Prueba de hipótesis general

		MOTIVACION LABORAL	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
MOTIVACION LABORAL	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Rho de Spearman	0.829	—
	valor p	< .001	—

Nota: Fuente Anexo 5

Decisión estadística. Con los datos que se obtuvieron luego de realizar el análisis inferencial del Rho Spearman y con un nivel de significancia del <0.001 siendo este dato <0.05, podemos manifestar que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) , determinados que existe una relación entre las variables de estudio y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.829 se determina que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, infiriendo que no son variables independientes, por lo tanto existe una correlación directa y positiva entre: La motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.

4.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Se planteó la siguiente prueba de hipótesis:

Ho : Las condiciones físicas o ambientales no se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

H_i: Las condiciones físicas o ambientales se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

Determinación del nivel de confianza

Con un nivel de confianza del 95% para las pruebas correspondientes.

Nivel de significancia Alfa(α)

El valor de significancia será del 5% (0.05) para las pruebas de las hipótesis.

Regla de decisión.

Si se obtiene un valor de significancia (Sig.) del < a 0.05, la Hi será aceptada, caso contrario será rechazada y se aceptará la Ho.

Tabla 11.

Prueba de hipótesis específica 1

		CONDICIONES FISICAS O AMBIENTALES	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
CONDICIONES FISICAS O AMBIENTALES	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Rho de Spearman	0.743	—
	valor p	< .001	—

Nota: Fuente Anexo 5

Decisión estadística. Con los datos que se obtuvieron luego de realizar el análisis inferencial del Rho Spearman y con un nivel de significancia del <0.001 siendo este dato

<0.05, podemos manifestar que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) , determinándose que existe una relación entre las variables de estudio y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.743 se determina que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, infiriendo que no son variables independientes, por lo tanto existe una correlación directa y positiva entre: Las condiciones físicas o Ambientales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

Se planteó la siguiente prueba de hipótesis:

Ho: El beneficio laboral no se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

Hi : El beneficio laboral se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

Determinación del nivel de confianza

Con un nivel de confianza del 95% para las pruebas correspondientes.

Nivel de significancia Alfa(α)

El valor de significancia será del 5% (0.05) para las pruebas de las hipótesis.

Regla de decisión.

Si se obtiene un valor de significancia (Sig.) del < a 0.05, la Hi será aceptada, caso contrario se rechazará y se aceptará la Ho.

Tabla 12.

Prueba de hipótesis específica 2

		BENEFICIOS	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
BENEFICIOS	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Rho de Spearman	0.699	—
	valor p	< .001	—

Nota: Fuente Anexo 5

Decisión estadística. Con los datos que se obtuvieron luego de realizar el análisis inferencial del Rho Spearman y con un nivel de significancia del <0.001 siendo este dato <0.05, podemos manifestar que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis

alternativa (H1) , determinados que existe una relación entre las variables de estudio y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.699 se determina que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, infiriendo que no son variables independientes, por lo tanto existe una correlación directa y positiva entre: El beneficio laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Se planteo la siguiente prueba de hipótesis:

Ho : El sistema de promoción y ascenso no se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

Hi : El sistema de promoción y ascenso se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

Determinación del nivel de confianza

Con un nivel de confianza del 95% para las pruebas correspondientes.

Nivel de significancia Alfa(α)

El valor de significancia será del 5% (0.05) para las pruebas de las hipótesis.

Regla de decisión.

Si se obtiene un valor de significancia (Sig.) del < a 0.05, la Hi será aceptada, caso contrario será rechazada y se aceptará la Ho.

Tabla 13.

Prueba de hipótesis específica 3

		SISTEMA DE PROMOCION Y ASCENSO	COMPROMISO ORGANIZACIONAL
SISTEMA DE PROMOCION Y ASCENSO	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	Rho de Spearman	0.612	—
	valor p	< .001	—

Nota: Fuente Anexo 5

Decisión estadística Con los datos que se obtuvieron luego de realizar el análisis inferencial del Rho Spearman y con un nivel de significancia del ˂0.001 siendo este dato <0.05, podemos manifestar que se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (H1) , determinadose que existe una relación entre las variables de estudio y un coeficiente de correlación de Spearman de 0.612 se determina que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, infiriendo que no son variables independientes, por lo tanto existe una correlación directa y positiva entre:: La Satisfacción del sistema de promoción y ascenso y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024.

Capítulo V: Discusión de Resultados

Con los datos obtenidos de la Hipótesis General se pudo concluir que: La motivación laboral se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2024, rechazándose la hipótesis nula y con el coeficiente de Spearman con un valor de 0.829, se pudo interpretar como una correlación positiva muy alta, guardando relación según lo manifestado por Verdesoto (2021) en su trabajo de maestría tuvo como objetivo, analizar la motivación y el desempeño laboral de todo el personal administrativo de Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas. Tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo básico, de método inductivo y diseño no experimental - correlacional. Como población lo conformaron 80 personales, de las cuales 50 trabajadores conformaron la muestra a quienes se les aplicaron el instrumento de la encuesta sobre la influencia del entorno para la motivación, el conocimiento del grado del desempeño de los trabajadores y estrategias utilizadas para el logro de un buen desempeño laboral de todos sus trabajadores. Después de haber hecho el análisis respectivo, el 70% de los trabajadores opinaron que se encuentran motivados dentro de sus trabajos, que según el coeficiente de Spearman es de 0.68, lo que significa que sí ha relación positiva moderada.

Con los datos obtenidos de la hipótesis especifica 1 se pudo concluir que : Las condiciones físicas o ambientales se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 rechazándose la la hipótesis nula y con la prueba de correlación de Pearson fue de 0.743 se pudo interpretar como una correlación positiva alta, guardando relación según lo manifestado por Santa Cruz (2019) en su trabajo de licenciatura, tuvo como objetivo de analizar la influencia de la motivación y el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad Metropolitana de Quito. De enfoque cuantitativo, de tipo básico, diseño no experimental – correlacional, donde 278 trabajadores fueron la población, de ellos se tomaron como muestra a 150 funcionarios de la Municipalidad, las cuales han sido 19 encuestados en cómo incide la motivación en cada uno de ellos y sus efectos en sus acciones. Al analizar los resultados, fueron el 2% que manifestaron que sus jornadas son reconocidas, el 6% manifestaron que las jornadas de trabajo son reconocidas y el 92% manifestaron que nunca son reconocidos por sus logros en sus trabajos; con un nivel de significancia de – 0.018, esto debido a la estructura física de la municipalidad y a las factoras ambientales que han influido de una manera negativa para que los funcionarios no puedan desarrollar sus labores a cabalidad; lo cual, hace evidente que estén desmotivados para cumplir o desarrollar sus actividades con eficiencia afectando la productividad de la institución.

Para concluir se puede tener en consideración que el bajo nivel que manifiestan los colaboradores se debe a que las condiciones infraestructurales no son las más adecuadas para su desarrollo laboral, disminuyendo la motivación del personal, porque no facilita y permite que el colaborador pueda desarrollar sus tareas y funciones de la mejor manera, afectando la productividad de la organización.

Con los datos obtenidos de la hipótesis especifica 2, se pudo concluir que: El beneficio laboral se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 rechazándose la hipótesis nula y con el coeficiente Rho de Spearman, con un valor de 0.699 se pudo interpretar como una correlación positiva alta , guardando relación según lo manifestado por Cadena (2019) en su trabajo de maestría, tuvo como objetivo de analizar la relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en los operarios de la empresa ENVATUB. Es una investigación de enfoque cuantitativa, de tipo no experimental de corte transversal, alcance descriptivo - correlacional, donde la población lo conformaron 70 trabajadores, de las cuales, se tomaron como muestra a 50 trabajadores del área operativa, a quienes se les aplicó el instrumento de la encuesta concernientes en 30 preguntas acerca del arte y la práctica de la motivación, los actores que influyen en su motivación, los aspectos físicos de la institución y la comunicación. Al analizar los resultados, se evidenciaron que, el 69% de los obreros mencionan que sí se encuentran motivados, con un nivel de significancia de 0.68 del coeficiente de Spearman concluyendo que, sí existe relación positiva, pero muy baja entre la motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa ENVATUB.

Finalmente, con los datos obtenidos de la hipótesis específico 3, se pudo concluir que: La satisfacción del sistema de promoción y ascenso se relaciona directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 rechazándose la hipótesis nula y con la prueba de correlación de Pearson con un valor de 0.612, se pudo interpretar como una correlación positiva alta, guardando relación según lo manifestado por Vera-Chávez (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar cómo influye la relación del trabajo de los colaboradores de la empresa Almacenes Populares, quienes vienen sintiendo la falta de una motivación laboral ocasionando que el desempeño profesional de los mismos se vea afectado por no contar con un ambiente laboral estable donde puedan desarrollar eficientemente sus actividades rutinarias. Esta falta de motivación los lleva a pensar que la empresa no se preocupa por ellos. No se sienten identificados con la parte operativa, la misma que es fundamental para la consecución de los fines organizacionales. La investigación es de

tipo básica donde solamente el investigador se limitó a buscar conocimientos o conceptualizaciones doctrinarias a fin de enriquecer sus conocimientos y pueda arribar a las conclusiones deseadas, el diseño no experimental porque no hubo manipulación de las dos variables y solo se limitó, el investigador, a estudiarlas tal y como se presentan en el mundo objetivo, de corte transversal porque se realizó en una sola unidad de tiempo, la técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Conclusiones

Primero: En consideración al **Objetivo General y** con un nivel de significancia de <0.001 siendo menor al establecido (0,05) se rechaza la hipótesis nula(Ho) y se acepta la hipótesis de investigación que dice :Existe una relación directa y significativa entre la motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, con un valor Rho de Spearman de 0,829 interpretándose como una correlación positiva muy alta, esto implica que nuestra institución maximice la motivación laboral del personal de colaboradores en el desarrollo de sus actividades diarias de acuerdo a sus labores administrativas y/o operativas, creando un compromiso organizacional con la institución.

Segunda. En consideración al **Objetivo Especifico 1** y con un nivel se significancia de <0.001 el mismo que es menor al establecido (0,05) se rechaza la hipótesis nula(Ho) y se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe una relación directa y significativa entre las condiciones físicas o ambientales con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, con un valor el Rho de Spearman de 0.743 interpretándose como una correlación positiva alta, esto implica que la Escuela brinde las condiciones físicas o materiales adecuadas al personal de colaboradores para realizar sus labores administrativas y/o operativas para que desempeñen sus labores en forma eficiente, creando un compromiso organizacional con nuestra institución.

Tercera. En consideración al **Objetivo Especifico 2** y con un nivel de significancia de <0.001 siendo menor al establecido (0,05) se rechaza la hipótesis nula(Ho) y se acepta la hipótesis de investigación que dice : Existe una relación directa y significativa entre el beneficio laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, con un valor de Rho de Spearman, de 0,699 interpretándose como una correlación positiva alta entre ambas variables, esto implica que nuestra institución maximice los beneficios laborales de los colaboradores de acuerdo a sus labores administrativas y/o operativas, por las horas extras, vacaciones, feriados laborales, etc..

Cuarta. En consideración al **Objetivo Especifico 3** y con un nivel de significancia de <0.001 siendo menor al establecido (0,05) se rechaza la hipótesis nula(Ho) y se acepta la hipótesis de investigación que dice: Existe una relación directa y significativa entre el sistema de promoción y ascenso y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela

Militar de Chorrillos, 2024, con un valor de Rho de Spearman de 0.612, interpretándose como una correlación positiva moderada, esto implica que nuestra Escuela Militar gestione al escalón superior los ascensos del personal de colaboradores para el grado inmediato superior, el mismo que favorece el desempeño sus labores administrativas, la misma que se viene realizando en forma limitada y origina una desmotivación en el compromiso organizacional con la institución.

Recomendaciones

Que el departamento de Recursos Humanos de la Escuela Militar de Chorrillos, se digne realizar y gestionar para el AF-2025 lo siguiente:

1. Realizar capacitación y perfeccionamiento de los colaboradores de los diferentes puestos administrativos de los departamentos o áreas funcionales de la Escuela Militar, con la finalidad de fortalecer sus capacidades y motivarlos con reconocimientos a su desempeño a fin de lograr un mayor rendimiento profesional de cada uno en base a sus conocimientos profesionales para el puesto designado, con la finalidad de estimular una sana competencia entre cada uno de ellos. Debe elaborarse un plan de carrera de los colaboradores con la finalidad de satisfacer sus expectativas profesionales, así como conformarse equipos de trabajo con el personal de los diferentes departamentos para que los trabajos se ejecuten correctamente con el personal adecuado y seleccionado con anterioridad. Todas estas acciones se deben realizar con la finalidad de promover e incentivar la motivación del personal de colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" al tomar conocimiento de las actividades que realiza la Escuela en beneficio de su desarrollo profesional y acrecentar el compromiso organizacional hacia nuestra institución.

2. Los jefes de departamento donde laboren el personal de colaboradores deben verificar que se les proporcione los recursos necesarios para el desarrollo de sus actividades diarias, es decir aquellos factores que inciden positiva o negativamente sobre la actividad laboral o sobre los resultados del trabajo. En toda organización laboral debe evitarse los estresores del ambiente físico que ocasionan ruidos molestosos, vibración inadecuada de los equipos, poca iluminación, falta de higiene en los ambientes, toxicidad en el medio laboral y poca disponibilidad para el espacio físico de trabajo, que dificultan y obstaculizan las labores rutinarias que son ejecutadas. Para lo cual el departamento de Recursos humanos debe realizar coordinaciones necesarias con el área de psicología, para que ejecute y realice los estudios correspondientes de los ambientes donde el personal de colaboradores realiza sus trabajos en forma diaria donde se presentan los elementos estresores, determinando los riesgos potenciales de estar expuestos a ellos.

3. Que el departamento administrativo, realice y supervise en forma mensual si el departamento de tesorería gestiona al escalón superior en los plazos y tiempos previstos los beneficios laborales que le corresponde al personal de colaboradores por los trabajos realizados, como, por ejemplo: Horas extras, días no laborales, así como también capacitaciones y perfeccionamiento en instituciones académicas de prestigio, con la finalidad de mejorar el

compromiso organizacional de estos colaboradores con la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

4. Que coordine y gestione al Escalón superior el nombramiento y ascensos del personal de colaboradores en los plazos y tiempos previstos de acuerdo a los años de permanencia en el grado, situación administrativa y las capacitaciones seguidas por el personal. Hay que tener en consideración que en la actualidad existe personal que viene laborando en nuestra alma mater que no se encuentra nombrada razón por la cual muchos de los beneficios que por ley le corresponden no son asignados y tampoco pueden acceder a puestos de mayor responsabilidad y jerarquía pese a tener las cualidades necesarias y acceder a un salario más elevado, el cual originaria un mayor compromiso organizacional del personal con la Escuela.

Referencias bibliográficas

- Arias, F. (2006) *El proyecto de Investigación*. Introducción a la metodología científica. Caracas, Editorial Episteme - https://www.researchgate.net/publication/273441897_El_Proyecto_de_Investigacion_Introduccion_a_la_metodologia_cientifica_5ta_Edicion_Premio_Nacional_2006
- Atalaya, M(1999) Satisfacción laboral y productividad. Escuela de organización industrial: https://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/
- Baena, G (2014) *Metodología De la Investigación.* Editorial Patria https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n.html?id=jzZCDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Briceño, C. (2016) *Estilos de aprendizaje de los estudiantes del Programa de Ingeniería Industrial y de Sistemas de la Universidad de Piura https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2490/MAE_EDUC_295.pdf*
- Cabrera, J (2022) *Los trabajadores españoles están desmotivados por los salarios bajos y piden otros incentivos.* Hablemos de empresas. https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/management/tristes-enfadados-por trabajadores-espanoles-estan-desmotivados-en-fallan-empresas_1239732_102.html
- Cadena, E. (2019) *La motivación y su relación con el desempeño laboral en la empresa ENVATUB S.A. de la provincia de Pichincha*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Tesis de maestría. https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/c76087df-44aa-4bcf-9a4b-ee0195c81d5b/content.
- Camacho, G. (2018) *Diagnóstico "Aspectos Positivos y Negativos sobre las Olimpiada.* Técnicas del Instituto Nacional del Aprendizaje. https://www.ina.ac.cr/transparencia/Documentos%20compartidos/Planes%20Institucionales/Control_y_Monitoreo/2018/Diagnostico_Olimpiadas_Tecnicas_INA.pdf
- Chiavenato, I (1999*) Administración De Recursos Humanos*, 5ta edición editorial Mc Graw Hill https://www.academia.edu/43770274/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_Idalberto_Chiavenato_5ta_Edici%C3%B3n
- Chiavenato, I (2000) *Administración de Recursos Humanos.*Mc Graw Hill. https://www.academia.edu/43770274/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_Idalberto_Chiavenato_5ta_Edici%C3%B3n

- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá: McGraw Hill. https://drive.google.com/file/d/0B08c1LEUictRa0gxZ0Vod0o5NGc/view?resourceke y=0-CobDxHopAVjsCy2GtPPrrQ
- Chiavenato, I (2004) *Comportamiento Organizacional*. La dinámica del comportamiento en las organizaciones 2da edición editorial Mc Graw Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones.pdf
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción General a la teoría de la administración*. 7ma edición editorial México Mc Graw Hill https://drive.google.com/file/d/0B8_QD44ov48gZTFCdWJwenk4eDg/view?resourcekey=0-2dbMvreyNXX2-3qRw9xsLA
- Chiavenato, I (2007). Administración De Recursos Humanos. México: M Graw Hill/Interamerican Editorial S.A de CV. https://www.academia.edu/43770274/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_Idalberto_Chiavenato_5ta_Edici%C3%B3n
- Chiavenato, I (2017). Planeación estratégica Tercera edición. Editorial Mc Graw Hill https://www.ingebook.com/ib/NPcd/IB_BooksVis?cod_primaria=1000187&codigo_libro= 8103
- De la calle y Ortiz, (2018). en su artículo Fundamentos de recursos humanos, editores Pearson Educación. https://books.google.com.pe/books/about/Fundamentos_de_recursos_humanos.html?id=n9zonQEACAAJ&redir_esc=y
- Diccionario de la Real Lengua Española (2014) *Presente pasado y futuro.* Repositorio UJI 23ava edición. https://dle.rae.es/
- Edulat (2022) Desempeño laboral , que es ,definición, características https://definicion.edu.lat/academia/880AC9029CF3F273E3A7FCEFF68CC863.html

  Goetz y Le Compte (1988), *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa.* Ediciones Morata. https://www.academia.edu/11082069/Etnograf%C3%ADa_y_dise%C3%B1o_cualitativo_en_investigaci%C3%B3n_educativa
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) *Metodología de la Investigación* 6ta edición editorial Mc Graw hill. http://repositorio.ucsh.cl/bitstream/handle/ucsh/2792/metodologia-de-la-investigacion.pdf?sequence=1
- Jokinen & Heiskanen, (2013) *La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales* http://dx.doi.Org/10.14482/pege.45.10617

- Katz y Kahn, (1981) Psicología social de las organizaciones. Editorial: Trillas. Katz y Kahn, (1981) Psicología social de las organizaciones. Editorial: Trillas https://www.academia.edu/27894499/Katz_D_Kahn_R_Psicolog%C3%ADa_Social_de_Las_Organizaciones
- Kerlinger, F (2002) *La Investigación del comportamiento* 4ta edición, editorial Mc Graw Hill. Münch, L y García, J. (2008). *Fundamentos de Administración*. Editorial: Trillas. https://archive.org/details/investigaciondel0000kerl
- Naumov, S (2018). *Gestión e Innovación total del Capital Humano*. Editorial educación Patria. https://books.google.com.pe/books/about/Gesti%C3%B3n_e_innovaci%C3%B3n_total_del_capital.html?id=k3mSDwAAQBAJ&redir_esc=y
- Peláez, A (2020). *Engagement y motivación laboral en los capacitadores de una empresa de certificaciones ISO, 2019.* Tesis Maestría. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45993
- Pollner, A(2021) *El nuevo posible: cómo Recursos Humanos puede ayudar a construir la organización del futuor.* Mc Kinsey Company *o* https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-new-possible-how-hr-can-help-build-the-organization-of-the-future/es-es
- Pursell, S. (2023) Reconocimiento laboral, tipos, ejemplos y como aplicarlos en tu empresa https://blog.hubspot.es/service/reconocimiento-laboral
- Riyanto et.al (2021). *Efecto de la motivación laboral y la satisfacción laboral en el desempeño de los empleados: papel mediador del compromiso de los empleados.* Artículo, Revista Problemas y perspectivas en la gestión. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139
- Robbins, S (1994) *Comportamiento Organizacional* decimo treceava edición. Editorial Pearson Prentice Hill. https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?id=OWBokj2RqBYC&redir_esc=y
- Robins, S (2003) *Comportamiento organizacional* 10ma edicion,Universidad de San diego https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?id=OWBokj2RqBYC&redir_esc=y

- Robbins & Judge, (2017). *Comportamiento organizacional* décimo tercera edición. Editorial Pearson Prentice Hill. https://books.google.com.pe/books/about/Comportamiento_organizacional.html?id=OWBokj2RqBYC&redir_esc=y
- Rodríguez et.al (2011) *Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal chilena*, Dialnet Puls https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf
- Saavedra, S. (2021) Cajamarca. *Motivación laboral y Engagement de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Llacanora.* [Tesis de licenciatura] Universidad Privada del Norte. https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/28680#:~:text=La%20presente%20investigaci%C3%B3n%20tiene%20como%20objetivo%20determinar%20la,es%20no%20experimental%20de%20corte%20transversal%20%E2%80%93%20correlacional.
- Tamayo y Tamayo (2008), *El proceso de la Investigación científica* 4ta edición editorial Limusa. https://drive.google.com/file/d/0B4R1ssRAL--ZNzExZDVlYWEtNDc5Yi00NWYyLTg4ZjMtMGI0YWIzYjFlMmUx/view?hl=es&pli=1&resourcekey=0-myplvhXFcpPJZUUQojSYSQ
- Santacruz, J. (2019) *La influencia de la motivación en el desempeño laboral de los funcionarios de la Municipalidad del Distrito Metropolitano de Quito, Administración Zonal Eloy Alfaro*. Universidad Central del Ecuador. Tesis para optar el título de Licenciado en Asistencia Ejecutiva de Gerencia. https://www.dspace.uce.edu.ec/entities/publication/f07f75a6-20b1-41ed-9c46-bc909b8874bf/full
- Torres y Quijaite. (2018) Lima. *"Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores en la* Empresa *de Transporte Leonel SAC, Santa Anita"* Tesis de licenciatura. Universidad María Auxiliadora. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMAI_a82b02c1e917a224c75aa4766893ee64/Details
- Vera-Chávez., D (2018) Trujillo. *Relación entre la motivación laboral y el engagementen la empresa Almacenes Populares SRL* Tesis de licenciatura. Universidad César Vallejo.
- Verdesoto, M. (2021), *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo del Consejo de la Judicatura del Cantón Esmeraldas, periodo junio a diciembre*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Tesis de grado maestría en Gestión del talento Humano.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

Título: *La Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024*

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENCIONES	INDICADORES	METODO
PROBLEMA GENERAL	**OBJETIVO GENERAL**	**HIPÓTESIS GENERAL**				
¿Cuál es la relación entre La Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023?	Determinar la relación que existe entre l a Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023.	La Motivación laboral tiene una relación directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023	**X:** La Motivación laboral	• Condiciones físicas o ambientales • Beneficio laboral • Sistema de Promoción y ascensos	• Infraestructura • Equipo necesario. • Remuneraciones • Capacitación. • Beneficios • Participación activa	**a) Tipo, nivel y diseño de la investigación** **Tipo:** Investigación básica, ampliación de conocimientos **Nivel**: Descriptivo-correlacional **Diseño:** No experimental/No hay manipulación de las variables
PROBLEMAS ESPECIFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**				
• ¿Cuál es la relación que existe entre las condiciones físicas o ambientales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 20233?	• Determinar la relación que existe entre las condiciones físicas o ambientales y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023	• Las condiciones físicas o ambientales tienen una relación directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 20233				
• ¿Cuál es la relación que existe entre el beneficio laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023?	• Determinar la relación que existe entre el beneficio laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023	• El beneficio laboral tiene una relación directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023	**Y**: Compromiso organizacional	• Calidad de trabajo • Eficacia • Eficiencia	• Capacidad desarrollada • Productividad • Almacenamiento • Verificación • Procesos desarrollados • Tiempo de respuesta	**b) Población y muestra** **Población:** 82 colaboradores **Muestra:** 69 colaboradores.
• ¿Cuál es la relación que existe entre el sistema de promoción y ascenso y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023?	• Determinar la relación que existe entreel sistema de promoción y ascenso y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023	• La Satisfacción del sistema de promoción y ascenso tiene una relación directa y positiva con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2023				**c) Técnicas e instrumentos** **Técnica:** • Encuesta **Instrumento:** • Cuestionario estructurado con preguntas cerradas

Anexo 02: Instrumentos de recolección

"Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi''

La Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Nota: El investigador agradece de manera fraternal al personal de cadetes de nuestra alma mater que en forma desinteresada participaron en el desarrollo del presente cuestionario, el mismo que permitió tener una información valiosa para arribar a las conclusiones deseadas

De acuerdo a lo que Ud. crea conveniente marque con una "X" en el Ítem que le corresponde**:**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	**2**	**3**	**4**	**5**

ÍTEM	**Variable 1: Motivación laboral**	VALORACIÓN				
	Dimensión 1: Condiciones físicas o ambientales	1	2	3	4	5
1	¿La infraestructura de tu centro laboral tiene los servicios necesarios para el cumplimiento de tus tareas diarias?					
2	¿Las instalaciones son las adecuadas para optimizar tu trabajo?					
3	¿Les entregan los equipos necesarios para cumplir con las diferentes labores encomendadas?					
4	¿Tienes los materiales necesarios a tu disponibilidad cada vez que lo requieres?					
	Dimensión 2: Beneficio laboral					
5	Según mi puesto de trabajo o categoría profesional tengo poca remuneración					
6	La remuneración que percibo por mi trabajo es reconfortante					
7	Con frecuencia tengo la sensación de no estar capacitado para cumplir el trabajo deseado					
8	Estoy convencido que el puesto de trabajo que ocupo es el que me corresponde acorde a mi capacidad					
	Dimensión 3: Sistema de Promoción y ascensos					
9	Los beneficios brindados por la institución me motivan a realizar un buen trabajo en mi labor diaria					
10	Estoy satisfecho con los beneficios que me brinda la institución					
11	Soy participativo en mi centro de trabajo para todo tipo de responsabilidad que se me asigna					

12	¿Consideras que la participación activa de los colaboradores es parte del crecimiento de la institución?					
	Variable 2: Compromiso organizacional					

	Dimensión 1: Calidad de trabajo					
13	Estoy convencido de que mi capacidad intelectual ha mejorado desde el puesto de trabajo en el cual estoy asignado					
14	Las capacidades desarrolladas dentro de la institución han fortalecido mis aptitudes personales					
15	La efectividad de mi trabajo impacta en la productividad de los demás colaboradores					
16	¿Consideras que el estado de ánimo de los colaboradores impacta en la productividad de su trabajo?					
	Dimensión 2: Eficacia					
17	El almacenamiento adecuado facilita la organización en las tareas de la institución					
18	El proceso actual de almacenamiento me permite cumplir mis labores con rapidez					
19	La verificación es necesaria para poder detectar errores en las diferentes tareas encomendadas					
20	Verifico que se haya realizado de manera eficaz mi trabajo del día					
	Dimensión 3: Eficiencia					
21	Los procesos establecidos para el cumplimiento de mis labores son las mejores					
22	Los procesos desarrollados generan el tiempo suficiente para desarrollar mis labores diarias					
23	Creo que mi trabajo es excesivo, no doy abasto con las diferentes tareas asignadas por el tiempo					
24	Tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo					

Anexo N° 3: Autorización para la Recolección de Datos.

SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA

El que suscribe, Sub Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi, deja:

CONSTANCIA

Que el Bachiller Gallardo Nuñez Hector Humberto identificado con DNI 25682204 respectivamente; ha realizado en nuestro ámbito académico, el Trabajo de Investigación / Tesis dirigido(a) a la Obtención del Grado Grado de Bachiller/el Título de Licenciado en Ciencias Militares,

Titulado **: "La motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2024**

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que sean pertinentes

Chorrillos, Mayo, 2024

O-224594675 - A +
ALAN HARRY GARCÍA QUISPE
CRL INF
Jefe del Dpto. Educación Militar de la EMCH
"Crl. Francisco Bolognesi"

Anexo 4: Base de datos prueba piloto

La motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

	Motivación laboral												Compromiso organizacional											
	Condiciones físicas o ambientales				Beneficio laboral				Sistema de Promoción y ascensos				Calidad de trabajo				Eficacia				Eficiencia			
Encuesta 1	3	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4
Encuesta 2	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3
Encuesta 4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Encuesta 5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3
Encuesta 6	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3
Encuesta 7	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	1	3	4	4	2	4	3	2	3	4	3	3
Encuesta 8	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	3	3
Encuesta 9	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4
Encuesta 10	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2
Encuesta 11	4	4	3	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
Encuesta 12	3	2	3	2	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 13	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3
Encuesta 14	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Encuesta 15	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	4

Anexo 5: Base de datos

La motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

0	La Motivación Laboral												Compromiso organizacional											
	Condiciones físicas o materiales				Beneficio laboral				Satisfacción del sistema de promoción y ascensos				Calidad de trabajo				Eficacia				Eficiencia			
Encuesta 1	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
Encuesta 2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
Encuesta 3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta 4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3
Encuesta 6	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
Encuesta 7	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3
Encuesta 8	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
Encuesta 9	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2
Encuesta 10	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
Encuesta 11	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 12	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
Encuesta 13	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 14	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 15	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4
Encuesta 16	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4
Encuesta 17	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 18	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuesta 19	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2
Encuesta 20	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 21	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 22	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2

Encuesta 23	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta 24	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 25	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Encuesta 26	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4
Encuesta 27	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 28	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	3
Encuesta 29	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2
Encuesta 30	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4	3
Encuesta 31	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 32	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
Encuesta 33	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4
Encuesta 34	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 35	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
Encuesta 36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
Encuesta 37	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 38	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 39	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta 40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 41	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
Encuesta 42	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3
Encuesta 43	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 44	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 45	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3
Encuesta 46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
Encuesta 47	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 48	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3
Encuesta 49	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 51	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4

Encuesta 52	**3**	**2**	**3**	**4**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**2**
Encuesta 53	**3**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**
Encuesta 54	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**2**	**3**	**4**	**3**	**2**	**2**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**
Encuesta 55	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**2**
Encuesta 56	**3**	**3**	**3**	**2**	**4**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**4**	**3**	**2**	**2**	**2**	**2**	**4**	**3**	**2**	**2**	**3**

Encuesta 57	**4**	**4**	**3**	**5**	**4**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
Encuesta 58	**3**	**2**	**3**	**4**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**2**
Encuesta 59	**3**	**4**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**
Encuesta 60	**3**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**
Encuesta 61	**3**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**4**	**4**
Encuesta 62	**3**	**4**	**3**	**2**	**3**	**3**	**4**	**3**	**2**	**3**	**4**	**4**	**2**	**3**	**3**	**2**	**3**	**2**	**2**	**3**	**3**	**2**	**3**	**4**
Encuesta 63	**3**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**
Encuesta 64	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**5**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**
Encuesta 65	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**2**
Encuesta 66	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**3**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**2**	**4**	**2**	**3**	**4**	**3**	**2**	**4**	**3**
Encuesta 67	**4**	**4**	**3**	**5**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**
Encuesta 68	**3**	**2**	**3**	**4**	**3**	**4**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**4**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**3**	**4**	**3**	**4**	**3**	**3**	**2**
Encuesta 69	**3**	**4**	**3**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**5**	**5**	**4**	**4**

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOBRES : José DAVILA ECHEVARRIA
1.2 GRADO ACADEMICO : Magister
1.3 INSTITUCION QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : La Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : GALLARDO NUÑEZ Héctor Humberto
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : DESEMPEÑO DOCENTE

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	X
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9 . METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
9. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					
SUB TOTAL		**Σ=**	**Σ=**	**Σ=**	**Σ= 20**	**Σ=25**
TOTAL		**Σ= 45**				

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) **: 18 CRITERIO DE APLICABILIDAD**

a) De 01 a 12: (No válido, reformular)
b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

VALORACION CUALITATIVA **: Valido**

OPINION DE APLICABILIDAD **: Aplicable**

Lugar y fecha: Chorrillos, 12 de junio del 2024

José DAVILA ECHEVARRIA

DNI 09455913

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOBRES : Hernán RUIZ OTAEGUI
1.2 GRADO ACADEMICO : Magister
1.3 INSTITUCION QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION: La Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : GALLARDO NUÑEZ Héctor Humberto

1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : PENSAMIENTO CRÍTICO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 20	Σ=25
TOTAL		Σ= 45				

VALORACION CUANTITATIVA
(total x 0.4) **: 18 CRITERIO DE APLICABILIDAD**

a) De 01 a 12: (No válido, reformular)
b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

VALORACION CUALITATIVA **: Valido**

OPINION DE APLICABILIDAD **:Aplicable**

Lugar y fecha: Chorrillos, 12 de junio del 2024

Hernan RUIZ OTAEGUI
DNI 41508919

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOBRES : Julio GARCIA RODRIGUEZ
1.2 GRADO ACADEMICO : Doctor
1.3 INSTITUCION QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION: **La Motivación laboral y el compromiso organizacional de los colaboradores de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024**
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : GALLARDO NUÑEZ Héctor Humberto

1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : DESEMPEÑO DOCENTE

IV. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				**X**	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				**X**	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					**X**
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				**X**	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					**X**
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				**X**	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					**X**
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				**x**	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					**X**
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					**x**
SUB TOTAL		**Σ=**	**Σ=**	**Σ=**	**Σ= 20**	**Σ=25**
TOTAL		**Σ= 45**				

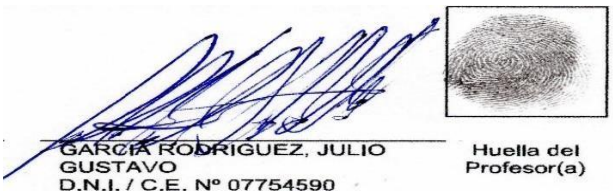
VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) **: 18 CRITERIO DE APLICABILIDAD**

a) De 01 a 12: (No válido, reformular)
b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)
c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

VALORACION CUALITATIVA **: Valido**

OPINION DE APLICABILIDAD **: Aplicable**

Lugar y fecha: Chorrillos, 12 de junio del 2024



GARCIA RODRIGUEZ, JULIO GUSTAVO
D.N.I. / C.E. Nº 07754590

Huella del Profesor(a)

Anexo 07: Propuesta o aporte para doctrina

a. Introducción

Dentro de los planes de estudio del COEDE se considera desarrollar en los estudiantes: Una educación de nivel superior a nivel universitario; con habilidades profesionales en liderazgo, gestión de combate, gestión administrativa e investigación en los campos del arte militar y la ciencia y tecnología militar, de ahí que, el programa táctico de intendencia debe mantener un clima organizacional adecuado para brindar a los oficiales el ambiente adecuado para la consecución de las competencias que espera el COEDE y por ende, que requiere el Ejército.

Nuestra querida alma máter no es ajena a estos cambios vertiginosos de modernización donde se exige cada vez más que las organizaciones brinden los ambientes de trabajo en las mejores condiciones posibles donde el personal de colaboradores pueda desarrollar sus actividades diarias en las mejores condiciones posibles, con todas las medidas de seguridad necesarias, así como los ambientes adecuados. El Ministerio de trabajo constantemente viene efectuando visitas periódicas a las instituciones del Estado a fin de garantizar el estricto cumplimiento de las normatividades laborales.

b. Antecedentes

La motivación laboral data desde el año 1700, en el continente europeo, antes del inicio de la Revolución Industrial cuando los talleres de artesanos tradicionales pasaron a transformarse en centros fabriles con maquinarias pesadas las cuales eran operadas por miles de trabajadores con diversas formas de pensar y operar, con diferentes intereses patronales, reflejándose en una baja productividad laboral y una desidia en el trabajo realizado. Desde este ámbito la motivación laboral había el personal de colaboradores fu transformándose paulatinamente y tomando fuerza en todos los campos de las actividades laborales en la sociedad.

c. Desarrollo de la propuesta doctrinaria

Debe de mejorarse los diseños curriculares de los alumnos, el cual constituye el documento donde el propósito del programa de estudios debe estar claro y explícitamente definido, alineado y articulado con la misión y visión institucional y debe ser construido participativamente con los representantes de los grupos de interés; estos grupos deben estar explícitamente definidos por la institución. (Directiva No 002, 2020)

Así mismo es muy importante tener en consideración las normatividades impuestas por el escalón superior en lo relacionado al personal de colaboradores, el departamento de Recursos humanos debe realizar las siguientes consideraciones.

- Visitas a museos, con la finalidad de incrementar el nivel cultural del personal y pueda viajar en el tiempo, el mismo que ayudara que el personal de colaboradores pueda desestresarse de sus actividades diarias.
- Habilitación de un gimnasio para empleados civiles, con la finalidad que tengan un espacio libre para poder desarrollarse físicamente manteniendo una buena salud. En nuestra alma mater existe espacio suficiente para que se instale un gimnasio con todas las herramientas necesarios para el entrenamiento físico, tan igual como para nuestros oficiales y personal de técnicos y supervisores.
- Almuerzos de camaradería, los fines de mes deben de preparase almuerzos de camaradería en nuestra alma mater a fin de poder celebrar los cumpleaños del personal durante el mes.

Estas propuestas deben de estar inmersas en los planes de bienestar que elabora el departamento de recursos humanos con la finalidad de poder lograr una motivación laboral en el personal de colaboradores a fin de facilitar su compromiso organizacional con nuestra institución.