

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN



TESIS

**Motivación y compromiso organizacional del personal
administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022**

Para optar : El Grado Académico de Maestro en
Administración con Mención en Gestión del
Talento Humano

Autor : Bach. Yanasupo Roca, Yenifer Thalia

Asesor : Mtro. Sandoval Trigos, Jesús Cesar

Línea de investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los
Institucional Recursos

Fecha de inicio y : 2022 – 2022
culminación de la
Investigación

Huancayo - Perú

2023

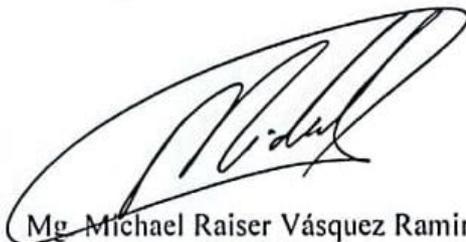
Jurado de sustentación de tesis



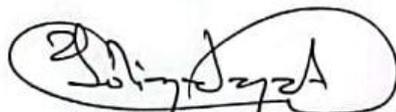
Dr. Aguedo Alviño Bejar Mormontoy
Presidente



Dr. Eulimio Catalino Jara Rodríguez
Miembro



Mg. Michael Raiser Vásquez Ramirez
Miembro



Mg. Yuliana Vargas Ariste
Miembro



Dr. Manuel Silva Infantes
Secretario Académico

Dedicatoria

A mis padres y hermanos por ser soporte emocional y brindarme su apoyo que fueron ineludibles en el proceso de mi vida personal y profesional.

La autora.

Agradecimiento

A la Universidad Peruana Los Andes,
por intermedio de la Escuela de Posgrado por
hacer realidad la obtención del grado.

A los docentes pertenecientes a la
Escuela de Posgrado por impartir con pasión
conocimientos y experiencias con eficiencia.

A mi familia y a Elisa por estar
presente en mis logros y fracasos
brindándome incondicionalmente su apoyo
moral.

Yenifer Thalia Yanasupo Roca.



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES Escuela de Posgrado

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO Y TURNITIN

La Dirección de la Escuela de Posgrado, hace constar por la presente, que la Tesis titulada:

**Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL
Tayacaja, Huancavelica, 2022**

Cuyo autor : BACH. YANASUPO ROCA, YENIFER THALIA

Asesor : MTRO. SANDOVAL TRIGOS, JESUS CESAR

Que fue presentado con fecha 28.03.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 05.04.2023 con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye bibliografía |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye citas |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Excluye cadenas menores a 15 palabras |
| <input type="checkbox"/> | Otro criterio (se excluyeron fuentes) |

Dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 25%**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecido en el artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención del plagio, el cual indica que no se debe superar el 25%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 13 de abril de 2023



Dr. Aguedo Albino Bejar Mormontoy
Director de la Escuela de Posgrado

964256181 - 064232776

direccion_ep@upla.edu.pe

Av. Giraldez N° 741
Huancayo - Junín



Introducción

La persona como ser compleja estudiada durante años con la finalidad de conocer el comportamiento, sus actitudes, habilidades, entre otros. Las organizaciones agotan esfuerzos en conocer las actitudes que muestran los trabajadores cuando éstas son motivadas, que se manifiestan en el desempeño de sus actividades, por consiguiente, se refleja la identificación o el compromiso que surge con la empresa por el sentimiento de retribución y gratitud por parte del colaborador.

El objetivo principal que se persigue con la actual investigación es estudiar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

Por consiguiente, se utiliza el método científico como metodología general y como específico el descriptivo, el tipo de investigación es básica, con un nivel correlacional, el diseño de investigación es no experimental de corte transversal – correlacional.

Se emplea la estructura por capítulos como se muestra a continuación:

Capítulo I. Planteamiento del problema, se describe la realidad problemática, se delimita el problema, se formula el problema general y problemas específicos, se plasma la justificación tanto como social, justificación teórica y la justificación metodológica; y por último se determina los objetivos incluye la general y las específicas.

Capítulo II. Marco teórico, en este capítulo se considera los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas o científicas y se concluye con insertar el marco conceptual de las dos variables con sus respectivas dimensiones.

Capítulo III. Hipótesis, se considera la hipótesis general y las hipótesis específicas de la investigación, se plasma la definición conceptual y la definición operacional de las variables.

Capítulo IV. Metodología, se identifica la metodología como: el tipo de investigación, nivel de investigación, y diseño de la investigación, de igual forma se da a conocer la población y muestra, las técnicas e instrumento de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y se culmina dando a conocer los aspectos éticos de la investigación.

Capítulo V. Resultados, finalizando con la representación de los capítulos, se describe los resultados obtenidos y se contrasta las hipótesis de la presente investigación.

Para dar por concluido la investigación se describe el análisis y la discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y se adjunta los anexos.

Contenido

Carátula.....	i
Jurado de sustentación de tesis	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Introducción	v
Contenido de tablas.....	xi
Contenido de figuras	xii
Resumen.....	xiv
Abstract	xv
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	17
1.3. Formulación del problema.....	18
1.3.1 Problema General	18
1.3.2 Problema (s) Específico (s)	18
1.4. Justificación	18
1.4.1 Social.....	18
1.4.2 Teórica.....	18
1.4.3 Metodológica.....	19
1.5. Objetivos.....	19
1.5.1 Objetivo General	19
1.5.2 Objetivo(s) Específico(s).....	19
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes.....	21

2.2 Bases Teóricas o Científicas	29
2.3 Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	33
CAPÍTULO III. HIPÓTESIS	35
3.1 Hipótesis General.....	35
3.2 Hipótesis (s) Específica (s)	35
3.3 Variables	35
CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA	37
4.1 Método de Investigación.....	37
4.2 Tipo de Investigación.....	37
4.3 Nivel de Investigación	37
4.4 Diseño de la Investigación.....	37
4.5 Población y muestra.....	38
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	39
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	39
4.8 Aspectos éticos de la Investigación	39
CAPÍTULO V. RESULTADOS	41
5.1 Descripción de los resultados	41
5.2 Contrastación de hipótesis	51
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
CONCLUSIONES	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS:	66
Matriz de consistencia.....	67
Matriz de operacionalización de variables.....	69

Matriz de operacionalización del instrumento	72
Instrumento de investigación y constancia de su aplicación	74
Confiabilidad y validez del instrumento	76
La data de procesamiento de datos	87
Consentimiento informado.....	91
Fotos de la aplicación del instrumento.....	94

Contenido de tablas

Tabla 1 Cuadro de asignación de personal de la sede administrativa UGEL Tayacaja.....	38
Tabla 2 Resultado de la variable 1: motivación	41
Tabla 3 Resultado de la dimensión 1:intensidad.....	43
Tabla 4 Resultado de la dimensión 2: dirección	44
Tabla 5 Resultado de la dimensión 3: persistencia	45
Tabla 6 Resultado de la variable 2: compromiso organizacional	46
Tabla 7 Resultado de la dimensión 1: compromiso afectivo	48
Tabla 8 Resultado de la dimensión 2: compromiso para continuar	49
Tabla 9 Resultado de la dimensión 3: compromiso normativo.....	50
Tabla 10 Relación entre motivación y compromiso organizacional.....	53
Tabla 11 Relación entre intensidad y compromiso organizacional	55
Tabla 12 Relación entre dirección y compromiso organizacional	57
Tabla 13 Relación entre persistencia y compromiso organizacional	58
Tabla 14 Resumen de procesamiento de datos	76
Tabla 15 Estadística de fiabilidad según Alfa de Cronbach	76
Tabla 16 Escala de fiabilidad.....	76
Tabla 17 Escala de validez según V de Aiken	77
Tabla 18 Resultado de validez del instrumento	77

Contenido de figuras

Figura 1 Pirámide Maslow.....	30
Figura 2 Gráfico de barras de motivación del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022	42
Figura 3 Gráfico de barras de intensidad del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022	43
Figura 4 Gráfico de barras de dirección del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022	44
Figura 5 Gráfico de barras de persistencia del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022	45
Figura 6 Gráfico de barras de compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022	47
Figura 7 Gráfico de barras de compromiso afectivo del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022.....	48
Figura 8 Gráfico de barras de compromiso para continuar del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022	49
Figura 9 Gráfico de barras de compromiso normativo del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022	51
Figura 10 Resultado de claridad según V de Aiken.....	78
Figura 11 Resultado de congruencia según V de Aiken.....	78
Figura 12 Resultado de contexto según V de Aiken.....	79
Figura 13 Resultado de dominio del constructo según V de Aiken.....	80
Figura 14 Evidencia del informe de validez de expertos.....	81
Figura 15 Resumen de data de procesamiento de datos en excel	87

Figura 16 Resumen de data de procesamiento de datos en SPSS.....	89
Figura 17 Fachada principal de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.....	94
Figura 18 Instalaciones de la oficina de patrimonio de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.....	94
Figura 19 Instalaciones de la oficina de logística de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022	95
Figura 20 Oficina de la jefatura de procesos administrativos de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.....	95
Figura 21 Oficina de personal de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.....	96
Figura 22 Oficina de la jefatura de personal de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.....	96
Figura 23 Instalaciones de la oficina de personal de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022	97
Figura 24 Área de gestión administrativa de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.....	97

Resumen

El problema principal planteada en la presente investigación fue ¿Cuál es la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?, como objetivo se planteó estudiar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022. Se empleó la metodología general y específico el científico y descriptivo respectivamente, de tipo básica, con un nivel de investigación correlacional, diseño de investigación no experimental – transversal – correlacional. El resultado muestra que sí existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; según la correlación de Rho de Spearman obteniendo como resultado ($r_s = 0,500$; $p = 0,002 < 0,05$) con un grado moderado; por lo que se puede mencionar que, mientras que el colaborador se sienta motivado tanto intrínseca y extrínsecamente demostrando su capacidad, y éste es valorado por la institución, consecuentemente se puede afirmar que plasmará su compromiso con la organización. Considerando según los resultados obtenidos, se recomienda implementar talleres de motivación predisponiendo días de la semana, éstas pueden ser tercerizadas o en su defecto la oficina de recursos humanos sea la responsable de llevar a cabo dicha actividad.

Palabras Claves: motivación – compromiso organizacional

Abstract

The main problem raised in the present investigation was: What is the relationship between motivation and organizational commitment of the administrative staff of the UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022? The objective was: Study the relationship that exists between motivation and organizational commitment of the administrative staff of the UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022. The general and specific scientific and descriptive methodology was used, respectively, of a basic type, with a correlational research level, non-experimental - cross-correlational research design. The result shows that there is a direct and significant relationship between motivation and organizational commitment of the administrative staff of the UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; according to Spearman's Rho correlation, obtaining as a result ($\Gamma_s = 0.500$; $p = 0.002 < 0.05$) with a moderate degree; Therefore, it can be mentioned that, while the collaborator feels both intrinsically and extrinsically motivated, demonstrating his ability, and he is valued by the institution, consequently it can be affirmed that he will reflect his commitment to the organization. Considering according to the results obtained, it is recommended to implement motivation workshops prearranging days of the week, these can be outsourced or, failing that, the human resources office is responsible for carrying out said activity.

Keywords: motivation - organizational commitment

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En todo el mundo se refleja una preocupación por el bajo índice que muestra el compromiso organizacional, ello pelagra la supervivencia de las empresas por la reducción de ingresos.

En la actualidad existen datos que plasman la falta compromiso organizacional por parte de los colaboradores. En la última encuesta elaborada por Willis Towers Watson sobre Tendencias en Beneficios 2019, afirma que el 87% de los trabajadores carecen de compromiso con su trabajo. Otras investigaciones posteriores elaborado por Oxford Economics como el Workforce of 2020, afirman por lo contrario que solo el 13% de los trabajadores se sienten comprometidos con su empresa.

Si hablamos de compromiso, evitar el interés de impacto que conlleva en la empresa es sumamente preocupante, principalmente en el beneficio económico que pueda percibir y carecer la empresa: no se cumplen los objetivos; ello conlleva a la pérdida de ingresos, baja la productividad laboral, se produce una fuga de talento humano por lo que se genera inestabilidad e incertidumbre entre el personal que labora en la empresa. Jiménez (2021)

En América latina parte de la desmotivación del colaborador son las remuneraciones bajas otorgadas por el empleador y exigir más de lo que contempla sus labores, por ende, el colaborador no siente el compromiso hacia la empresa o institución. Así García (2007) afirma que “las bajas remuneraciones de los trabajadores latinoamericanos, así como la polarización que muchas veces se observa en las retribuciones, es una característica persistente de nuestros mercados laborales que motiva a la reflexión”.

En el Perú la desmotivación son causas de alta rotación de personal, tratar de identificar el puesto idóneo al personal y así reducir la desmotivación se convierte en una bomba de tiempo, aumentando los niveles de estrés en el trabajo, en consecuencia, afectando el compromiso organizacional. Grande (2019) menciona que “el Perú es uno de los países con mayor índice de rotación laboral (20%) en toda Latinoamérica. Una de las principales causantes es la falta de motivación en la organización”.

En la UGEL Tayacaja el personal administrativo demuestra la carencia del compromiso organizacional.

El trabajar sin ser valorado, sobrecarga de trabajo, falta de herramientas, equipos, instrumentos de trabajo, la desmotivación y la limitación en la comunicación fluida con sus compañeros de trabajo son algunas causas identificadas en la institución.

Personal conformista sin aspiración para cumplir las metas institucionales, el trabajo rutinario paraliza el compañerismo y el posible lazo emocional que se pueda dar entre compañeros y hacia la institución; el trabajar con desgano sin ambición personal, estancamiento profesional, el desinterés que muestran en apoyar al compañero son parte de las consecuencias que se ponen en manifiesto.

Corregir el trato hacia el personal, con un enfoque humanista, contratar un coach motivacional que ejecute talleres motivacionales al inicio de cada semana, implementar y ofrecer línea de carrera al personal, fomentar el trabajo cooperativo para alcanzar las metas institucionales ayudaría a mejorar la situación personal e institucional.

1.2. Delimitación del problema

La presente investigación se realizó en las instalaciones de la UGEL (unidad de gestión educativa local) Provincia de Tayacaja, Departamento de Huancavelica. Se investigó

los hechos acontecidos en el año 2022 y se basó específicamente en la Motivación y el Compromiso organizacional.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?

1.3.2 Problema (s) Específico (s)

1. ¿Cuál es la relación que existe entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?

1.4. Justificación

1.4.1 Social

Según la problemática visualizada en la empresa, la cual se dará a conocer en la siguiente investigación, se puede decir que los principales beneficiados serán los personales administrativos de la UGEL Tayacaja, ello incluye a la alta dirección.

1.4.2 Teórica

La presente investigación se basa en el estudio de la motivación y estudios del compromiso organizacional.

Motivación

Robbins y Judge, (2009)

“La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”.

Compromiso organizacional

Robbins y Judge, (2009).

“El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”.

1.4.3 Metodológica

En el proyecto de investigación sobre la motivación y compromiso organizacional se pretende generar aspectos teóricos que adopten las instituciones, donde se utilizó el método científico y descriptivo como método general y descriptivo respectivamente, es de tipo de investigación es básica, de nivel correlacional y de diseño No experimental transversal correlacional-no causal. Donde se busca medir la relación entre las dos variables en el personal administrativo de la UGEL Tayacaja.

1.5. Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Estudiar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

1.5.2 Objetivo(s) Específico(s)

1. Identificar la relación que existe entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.
2. Identificar la relación que existe entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

3. Identificar la relación que existe entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacionales

Donoso (2020) con su tesis “Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un municipio de la Región Metropolitana”. Tesis de maestría. Chile.

Según la metodología estudiada por el autor, utiliza el diseño de investigación descriptiva. Para la recolección de datos utiliza dos métodos con sus respectivas técnicas: 1) método cualitativo con su técnica focus group y 2) método cuantitativo con su técnica encuesta. Donde se puede concluir que los resultados obtenidos no fueron los esperados, aunque fue inicialmente el motivo de la investigación, éstas son respaldadas por las evidencias. Donde se evidencia diferencias entre los componentes normativos y de continuidad, lo que muestra que los trabajadores a contrata son más propensos de optar por nuevas oportunidades laborales, que incluye el crecimiento profesional y mejores expectativas económicas, por el mismo echo de perecer a un grupo más joven. Referente al análisis estudiado se diseña una propuesta de mejora orientado al diseño, creación y co-construcción de los valores de la organización, que se pretende plasmar una solución frente a la problemática que se identificó.

Las respuestas obtenidas muestran la fotografía actual del C.O. (compromiso organizacional) en el tiempo donde se emplearon los instrumentos, de esta forma los datos examinados son de beneficio para promover acciones de mejora hacia la organización.

Según las diferentes acciones estudiadas que posiblemente brinde beneficio a la organización, fueron desarrolladas para entender cómo funcionan los estamentos públicos para cada una de estas medidas, considerando que la organización presenta dificultades por

temas protocolares y aprobaciones que limiten la aplicación de la propuesta, por tanto una vez realizado la coordinación con el Director, se diseñó la propuesta de intervención optando por la más adecuada, el cual tiene el beneficio de ser aplicado de manera independiente, de esta manera se evita el tema burocrático característico de toda entidad pública. Se da el énfasis respectivo para evitar desánimos al momento de presentar a las interesadas. Desde la primera instancia que comprende el estudio, se fueron aplicando distintas tácticas que comprende el programa de formación, lo que nos facilita la visión de una nueva perspectiva.

Molano (2018) en su tesis de Master titulado “Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los trabajadores millennials del rubro bancario: Boyacá, Colombia”. Argentina.

Como realiza un estudio cuantitativo, el tipo de investigación que emplea es descriptivo, con diseño no experimental, la muestra fue seleccionada de las ciudades de Tunja y Duitama del departamento de Boyacá con 6 oficinas, con la cantidad de 53 participantes equivalentes al 62.3% de la población. Donde plasma las siguientes conclusiones:

La generación Millennials se caracteriza ante las demás generaciones por la estabilidad laboral una vez encontrado el trabajo idóneo o en el que más cómodo se sienta.

Se les hace difícil seguir órdenes de las autoridades, por lo que la competitividad influye en los propósitos que buscan, para las empresas insertar personal de la generación millennials permite visualizar el panorama de mercado con nuevos horizontes, nuevas tecnologías, etc.

La necesidad de sentirse importante en la empresa contribuye a que se comprometan con las mismas; además, mantener su vida personal y laboral en equilibrio es su mayor prioridad. Sin embargo, la flexibilidad, libertad, y tener reglas mínimas son lo que más valoran en su lugar de trabajo. Son los resultados que muestran el siguiente estudio

indiferentemente del sexo o nivel socioeconómico realizadas en los millennials que laboran en la entidad bancaria en estudio.

El resultado muestra que se encontró la relación significativa con un grado alto entre la motivación y desempeño laboral, por lo que con la implementación de un plan de recompensas se puede estimular la motivación de los jóvenes millennials, de esta manera conseguir el mejoramiento del desempeño de las mismas, para mejorar la rentabilidad de la empresa en el mercado.

Sin dejar de lado el reconocimiento, integración, comunicación, etc. Factores con el que se pretende mejorar el clima laboral y con ello la motivación, lo que permite mejorar el desempeño de las mismas.

Valdor (2019) en su investigación de postgrado de Especialización titulado “Vinculación de clima motivacional con situación educativa de los estudiantes: revisión sistemática”. Uruguay.

Utiliza diversos diseños para su investigación según el tipo de estudio que fueron identificadas para la revisión bibliográfica: teórico, correlacional, longitudinal, experimental y cuasi-experimental y por último el cualitativo. Por lo que concluye con lo siguiente:

La importancia del rol del docente donde se crea el clima para influir en la orientación hacia el objetivo que acoja el estudiante.

La teoría de la autodeterminación señala que el docente tiene el potencial de influir motivacionalmente en los estudiantes empleando sus necesidades psicológicas básicas.

La necesidad de emplear un proceso de aprendizaje idóneo evitando la comparación entre ellos crea un clima beneficioso para los estudiantes.

El cuestionamiento sobre las calificaciones estandarizadas de hoy, toman lugar en plasmar nuevas estrategias y las evaluaciones particulares para cada estudiante.

Se resalta que el desarrollo de estrategia favorece en la motivación por el aprendizaje donde continúa siendo un desafío importante que tienen los agentes educativos por delante.

Nacionales

Navarro (2019) con su tesis “La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad”. Tesis de maestría.

Para el desarrollo de la investigación fue necesario la participación del total de trabajadores, siendo 39 como población y muestra. Utiliza el tipo de investigación aplicada con nivel descriptiva y correlacional, método descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal. Donde concluye con las siguientes afirmaciones. 1. Se confirma la correlación significativa entre las 2 variables: motivación y el desempeño laboral con un P valor = 0.003. Además, la correlación entre las dos variables fue directa, de grado positivo moderado, obteniendo como resultado $r_s = 0.460$. Esto indica que mientras mejora la motivación se relaciona a un mejoramiento del desempeño laboral. 2. Se confirma la correlación entre la dimensión uno status laboral y el desempeño laboral, de igual forma significativa con un P valor = 0.000. La correlación fue directa, de grado positivo moderado obteniendo como resultado $r_s = 0.582$. 3. El resultado muestra correlación entre la dimensión dos supervisión y autonomía laboral con el desempeño laboral, de igual forma, es significativa por obtener el grado positivo moderado $r_s = 0.503$ y P valor = 0.001. 4. El resultado muestra correlación entre la dimensión tres salario y beneficios con el desempeño laboral, de resultado significativa con un grado de correlación positivo muy bajo $r_s = 0.064$ y P valor = 0.669. 5. Se confirma la correlación entre la dimensión tres condiciones de trabajo

con el desempeño laboral, es significativa con grado de correlación positivo bajo, como muestra el resultado $r_s = 0.388$ y P valor = 0.015.

Quilca (2018) en su tesis “Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima, 2018”. Tesis de maestría

Para el impulso de su investigación utiliza el enfoque cuantitativo, método no experimental descriptivo, transversal, diseño correlacional de tipo básica. Donde culmina en las presentes conclusiones Primera: La gestión administrativa tiene una relación directa según el Rho de Spearman $Rho=0,747$ y significativamente como muestra el P valor $p=0.000$ con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la entidad estudiada. Se constató la hipótesis y el grado es alto. Segunda: La gestión administrativa tiene una relación directa según Spearman $Rho=0,728$ y significativamente como muestra el P valor $P=0.000$ con el compromiso afectivo según los servidores públicos de la institución. Se contrastó la hipótesis y como resultado el grado es alto. Tercera: La gestión administrativa tiene una relación directa con el compromiso de continuidad según Spearman $Rho=0,621$ y significativamente como muestra el P valor $p=0.000$ según los servidores públicos. Se contrastó la hipótesis y el grado es moderado. Cuarta: La gestión administrativa tiene una relación directa con el compromiso normativo según Spearman $Rho=0,739$ y significativamente como muestra el P valor $p=0.000$ según los servidores públicos del ente estudiada. Se probó la hipótesis planteada y como resultado obtenido, nos muestra que el grado es alto.

Falcón (2018) en su tesis “Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018”. Tesis de maestría.

En su investigación no experimental, transeccional correlacional, obteniendo como población 99 trabajadores, donde según el muestreo no probabilístico se considera 30 trabajadores según criterio del autor. Se concluye en los siguiente 1) en el resultado se muestra la existencia de relación entre ambas variables (motivación y estrés laboral) de los trabajadores en la UGEL de Huánuco el año 2018; como indica el P valor < 0.05 ; y el coeficiente de correlación = -0.610 se evidencia una correlación negativa de consideración entre ambas variables. Lo que conlleva al siguiente resultado: a mayor motivación, menor nivel es el nivel de estrés laboral que muestran los trabajadores en la UGEL de Huánuco, el año 2018 y viceversa. 2) Se determina la existencia de relación significativa entre desmotivación y estrés laboral de los trabajadores en la UGEL de Huánuco, en el año 2018; donde el P valor es < 0.05 ; por otro lado, el coeficiente de correlación = 0.443 ello nos evidencia que entre la desmotivación y estrés laboral existe una correlación positiva media. Lo que nos lleva a confirmar que, a mayor desmotivación, mayor será estrés laboral. 3) el resultado nos muestra que entre regulación externa y estrés laboral existe relación significativa de los trabajadores en la UGEL de Huánuco, 2018; donde el P valor es < 0.05 , mientras que el coeficiente de correlación = -0.627 , ello nos evidencia que entre regulación externa y estrés laboral existe una correlación negativa media. 4) Entre regulación introyectada y estrés laboral los resultados nos muestran que sí existe relación significativa de los trabajadores en la UGEL de Huánuco del año estudiada; esta afirmación se basa con los resultados obtenido como el P valor es < 0.05 y el coeficiente de correlación = -0.587 ello nos da a entender la existencia de correlación negativa media entre estrés laboral y regulación introyectada. 5) Se concluye en los trabajadores de la UGEL 78 de Huánuco que existe relación significativa entre regulación identificada y estrés laboral, como muestra el P valor que es < 0.05 y el coeficiente de correlación = -0.620 entre la regulación identificada y el estrés laboral nos indica que existe una correlación negativa media. 6) Se estableció que

existe relación significativa entre motivación intrínseca y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018; como muestra el P valor < 0.05 y el coeficiente de correlación = -0.620 , mediante a estos resultados nos permite afirmar que existe correlación negativa media entre la dimensión cinco y la variable dos.

Serna (2018) en su tesis titulado “Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 de Lima Metropolitana – 2018”. Tesis de maestría.

La investigación comprende un enfoque cuantitativo, con nivel de investigación correlacional, con diseño no experimental - transversal. La población lo conforma 145 trabajadores que tienen vínculo laboral con la UGEL 01, San Juan de Miraflores. Se aplicó la fórmula de poblaciones finitas para la muestra, donde el resultado que se obtuvo fue de 105 trabajadores. Utilizó la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento el cuestionarios que fueron aplicadas por cada variable. El investigador concluye con lo siguiente:

Primero:

Las respuestas obtenidas nos muestran que no existe relación dadas por el siguiente resultado ($Rho = 0,122$) y su significancia es de $0,608$ entre el estilo de liderazgo y compromiso organizacional en los trabajadores de una UGEL perteneciente a Lima Metropolitana.

Segundo:

Según el siguiente resultado ($Rho = 0,078$) con una significancia de $0,545$ nos muestran que entre el estilo de liderazgo democrático y el compromiso organizacional carece de relación en los trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.

Tercero:

Se evidencia el siguiente resultado ($Rho = 0,418$) y una significancia de 0,108 entre el liderazgo laissez y el compromiso organizacional, donde los resultados nos muestran que no existe relación en los trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.

Vilchez (2021) En su tesis “La motivación laboral y el compromiso organizacional en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, de la mención Docencia Universitaria”. Tesis de maestría.

En su investigación de enfoque cuantitativo, de tipo sustantiva, el método de investigación utilizada es el hipotético deductivo, el diseño manejado es descriptivo correlacional, la población está conformado por la totalidad de los estudiantes de la universidad en mención, como muestra se selecciona a 25 estudiantes como resultado del tipo de muestreo no probabilístico, intencionado y censal; se utiliza la técnica de encuesta y como instrumento para las dos variables es la ficha técnica. Por lo que concluye con lo siguiente:

1. La mayoría altamente significativa de la muestra distingue a la variable motivación laboral, a nivel total y por las dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación, entre el nivel medio y alto.
2. La mayoría de la muestra altamente significativa percibe a la variable compromiso organizacional, a nivel total y por las dimensiones: afectiva, de continuidad y normativo, entre el nivel medio y alto.
3. Entre la motivación laboral y el compromiso organizacional existe relación significativa en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, de la mención de Docencia Universitaria.
4. Entre la motivación laboral y el compromiso organizacional existe relación significativa, en su dimensión afectiva, en los estudiantes de la Escuela de Posgrado

de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, de la mención de Docencia Universitaria.

5. Entre la motivación laboral y el compromiso organizacional existe relación significativa, en su dimensión continuidad, en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, de la mención de Docencia Universitaria.
6. Entre la motivación laboral y el compromiso organizacional existe relación significativa, en su dimensión normativa, en los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, de la mención de Docencia Universitaria.

2.2 Bases Teóricas o Científicas

Motivación

Para Robbins y Judge (2009, p. 175) nos dice que “La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”.

La motivación laboral, se define como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de las personas para la obtención de objetivos, en ese sentido, es importante estar al tanto sobre las causas que estimulan la acción humana en el ámbito laboral, ya que, mediante el manejo de la motivación y otros aspectos, los administradores puedan manejar estos elementos a fin de tomar decisiones aceptables que repercutan positivamente entre los miembros. García, Londoño & Ortiz (2016)

Según Peña & Villón (2018) nos dice que la motivación laboral se entiende como la interrelación entre el individuo y la organización con el fin de crear elementos que conlleva a incentivar al empleado para el cumplimiento de objetivos. Voluntad y esfuerzo del individuo

a querer alcanzar las metas de la organización, todo ello ajustado a la necesidad de satisfacer las propias necesidades de autorrealización del individuo como: mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, para que el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la autorrealización pueda llegar a la meta planteada.

Teoría de la motivación

Maslow (1943) afirmó que las “personas están motivadas para lograr ciertas necesidades y que algunas necesidades tienen prioridad sobre otras”.

Figura 1

Pirámide Maslow



La primera necesidad es la supervivencia como necesidad más primordial, lo cual, esto hará que motive nuestro comportamiento, y de esta manera en lo sucesivo.

1. La necesidad fisiológica. Se trata de exigencias netamente biológicas que trae consigo la supervivencia como el sueño, cobijo, ropa, calor, bebida, comida, sexo, aire, etc.

Maslow considera primordial estas necesidades, caso contrario el cuerpo humano carece de funcionamiento de manera óptima, las demás necesidades se vuelven secundarias.

2. Necesidad de seguridad. Una vez descritas las necesidades fisiológicas, la necesidad de protección y de seguridad se vuelven más importantes. Las personas quieren percibir, el control en sus vidas, el orden y la previsibilidad.

- Familia y sociedad: policía, escuelas, negocios y atención médica.
- Seguridad emocional y financiera: empleo y bienestar social.
- Ley y orden, ausencia de miedo, propiedad, estabilidad social, salud y el bienestar.

3. Necesidad de pertenencia y/o amor. Implica sentimientos de pertenencia. La pertenencia tiene a pronunciarse con la necesidad emocional del humano, de relacionarse de manera interpersonal, conexión, afiliación, e ingresar o ser parte de algún grupo. Por ejemplo: la confianza, la intimidad, aceptación, la amistad, y, por último, dar y recibir afecto.

4. Necesidades de estima. Maslow incluye la autoestima, realización y respeto.

Maslow clasificó las necesidades de estima en 2 grandes grupos:

- i. Estima por sí mismo (logro, independencia, dominio, dignidad).
- ii. Pretensión de respeto y/o reputación ante el resto (prestigio y estatus).

5. La necesidad de auto-actualización. Se refiere a la construcción potencial de la persona, la autorrealización, y sobre todo la búsqueda del crecimiento personal descubierta por la experiencia. Maslow representa el nivel de auto-actualización como la ambición de lograr lo que uno pueda ser o proponer.

Teorías de motivación en la retención del personal

Para ahondar de manera oportuna en el comportamiento de las personas situadas en el campo laboral. Frederick Herzberg expuso la teoría dividida en 2 factores que guían el comportamiento de la gente.

- Factor extrínseco o higiénico, los factores extrínsecos no son controladas por el personal. A continuación, se menciona los principales factores higiénicos: la supervisión recibida por sus superiores, la política de la empresa, el clima organizacional relacionado entre colaborador y empresa, las remuneraciones, los beneficios sociales, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el reglamento interno, el estatus y/o prestigio, etc.
- Factor intrínseco o de motivación, se relaciona con la tranquilidad en el cargo y con las tareas que la persona realiza. Por esta circunstancia, el sujeto tiene el control del factor intrínseco, puesto que éste se relaciona con todo que hace. El factor motivacional abarca las emociones que se relacionan con el reconocimiento profesional y crecimiento personal, las necesidades de autorrealización, la responsabilidad mayor sufre el individuo según las tareas encomendadas en el trabajo.

Compromiso organizacional

“El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”. Según Robbins y Judge (2009).

Meyer y Allen (1991) definen el C.O. como “el proceso mediante el cual las metas de la organización y las metas individuales se integran”.

Factores del compromiso organizacional

El contenido es citado por Rios, Tellez & Ferrer (2010) donde nos dice que “hay factores que inciden de manera positiva en el compromiso organizacional como las competencias personales percibidas, consideraciones de líder o el liderazgo como tal”. También nos menciona que, la motivación interna contempla un predominio más alto en el compromiso, también como el deleite con el propio trabajo, las implicancias del personal en el puesto de trabajo y la predisposición de ser supervisado. Por otro lado, de igual manera existen factores negativos que inciden en la persona como: la ambigüedad del rol a ejecutar según las funciones, conflictos en el puesto de trabajo, el estrés, entre otros.

2.3 Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)

Motivación

“La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”. Robbins y Judge (2009).

Intensidad

“Se refiere a lo enérgico del intento de una persona realiza una acción”. Robbins y Judge (2009, p. 175).

Dirección

“Canalización del esfuerzo para lograr resultados que beneficien a la organización”. Robbins y Judge (2009, p. 175).

Persistencia

Constancia del esfuerzo que perdura durante el tiempo. Robbins y Judge (2009, p. 175).

Compromiso organizacional

“El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”.

Robbins y Judge (2009).

Compromiso afectivo

“Lazo emocional hacia la organización y la creencia en sus valores”. Según Robbins y Judge (2009, p. 79).

Compromiso para continuar

Permanencia por un período más largo de tiempo en la organización por un valor económico comparado con el de dejarla. Robbins y Judge (2009, p. 80).

Compromiso normativo

“Obligación de permanecer con la organización por razones éticas o morales”.

Robbins y Judge (2009, p. 80).

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

3.2 Hipótesis (s) Específica (s)

1. Existe relación directa y significativa entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.
2. Existe relación directa y significativa entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.
3. Existe relación directa y significativa entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

3.3 Variables

Motivación

Definición conceptual:

“La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”. Robbins y Judge (2009).

Definición operacional:

La variable se operacionaliza en 3 dimensiones: intensidad, dirección y persistencia. Para poder medirla se elaboró un cuestionario de 20 preguntas, donde los primeros 10 ítems pertenecen a la variable uno.

Compromiso organizacional

Definición conceptual:

“El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”.

Robbins y Judge (2009).

Definición operacional:

La variable se operacionaliza en 3 dimensiones: compromiso afectivo, compromiso para continuar y compromiso normativo. Para poder medirla se elaboró un cuestionario que contempla los siguientes 10 ítems, que hacen un total de 20 preguntas.

CAPÍTULO IV. METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

Método general

Por ser un método ordenado que busca resolver problemas, se utilizó el método Científico, por consiguiente, se inició formulando las preguntas y para después ser respondidas por las hipótesis que serán contrastadas con el diseño de investigación.

Método específico

Método descriptivo porque describiremos un hecho según características o relaciones exactas entre sus elementos.

4.2 Tipo de Investigación

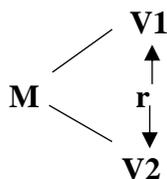
Se utilizó el tipo de investigación básica, porque parte con temas teóricos y el objetivo es incrementar conocimientos referentes a la motivación y compromiso laboral.

4.3 Nivel de Investigación

Se manejó como nivel de investigación el nivel correlacional, porque nos permite conocer el nivel de relación que existe entre ambas variables con una muestra única.

4.4 Diseño de la Investigación

Se utilizó el No experimental como diseño porque solo se observa los fenómenos en su contexto natural ya existentes y no se provoca intencionalmente. Transversal porque recolectamos los datos en un solo momento y tiempo. Correlacional porque hace la referencia de relación entre ambas variables en un momento definido.



Donde:

M: muestra

V1: Variable 1

V2: Variable 2

r: Relación de 2 variables

4.5 Población y muestra

La población es el total de trabajadores que realizan sus labores en las instalaciones de la UGEL Tayacaja, haciendo un total de 37 trabajadores.

Como muestra se tomaron los 37 trabajadores según el tipo de muestreo censal, donde la designación de los elementos no depende necesariamente de la probabilidad, por lo contrario, según la finalidad del investigador, que ejecutará intencionalmente para buscar la representatividad de la muestra según criterio.

Tabla 1

Cuadro de asignación de personal de la sede administrativa UGEL Tayacaja

Nº Ord.	CARGOS CLASIFICADO Y/O ESTRUCTURAL	TOTAL
01	ÓRGANO DE DIRECCIÓN	04
02	ÁREA DE GESTIÓN PEDAGÓGICA	12
03	ÁREA DE GESTIÓN INSTITUCIONAL	05
04	ÁREA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA	12
05	ÁREA DE ASESORAMIENTO JURÍDICA	02
06	ÁREA DE AUDITORIA INTERNA	02
	TOTAL	37

Nota: Total de trabajadores que laboran en la UGEL Tayacaja 2022.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La técnica de recolección de datos utilizada es la encuesta, que facilita adquirir la característica permanente de la persona y cómo califica u opina.

El instrumento que se utilizó es el cuestionario, apoyado con la escala de Likert midiendo la actitud con el número de escalas que se dan en un conjunto de afirmaciones mostrando su respuesta de manera gradual.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Con uso del software SPSS 25 y Excel se procesó la información con los datos que se recogieron con el instrumento utilizado para esta investigación.

4.8 Aspectos éticos de la Investigación

En relación al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado, para el avance de la investigación se considerará instrucciones adecuadas y los procedimientos según los Códigos de ética para la Investigación Científica y el Reglamento General de la Investigación de la Universidad Peruana los Andes, respetando los principios de confidencialidad y privacidad de las personas involucradas, obteniendo el consentimiento de los investigados para el uso de la información que aseguren el bienestar e integridad de los participantes, la presente investigación respeta la protección del medio ambiente y la biodiversidad, la actuación con responsabilidad en relación con los alcances, pertinencia y las futuras repercusiones garantizando la veracidad de la investigación en todas las etapas del proceso.

Se fundamenta con las normas de comportamiento ético como la originalidad y coherencia con la línea de investigación, proceder con fiabilidad y credibilidad asumiendo con responsabilidad en todo momento garantizando la confidencialidad y anonimato de toda persona involucrada en la investigación, se reportará los hallazgos a la comunidad científica

de manera completa, abierta y oportuna, se tratará la información de forma confidencial, cumpliendo con las normas institucionales, se revelará algún conflicto de intereses que puedan presentarse en sus distintos roles, y en cuanto a las publicaciones científicas, se evitará incurrir en la falsificación de datos que tergiversen los resultados de la investigación.

CAPÍTULO V. RESULTADOS

5.1 Descripción de los resultados

Resultados descriptivos por variables y dimensiones

Variable 1. Motivación

Tabla 2

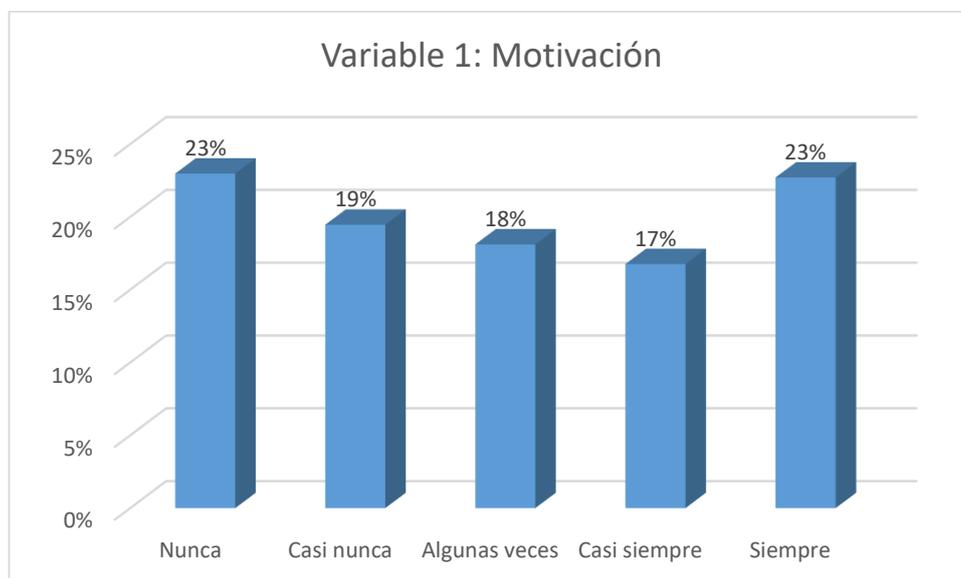
Resultado de la variable 1: motivación

N° de ítems	1	2	3	4	5	Total
1	17	7	5	3	5	37
2	15	6	8	4	4	37
3	13	9	4	6	5	37
4	2	4	1	15	15	37
5	4	3	5	6	19	37
6	9	15	7	4	2	37
7	19	7	2	6	3	37
8	0	2	15	5	15	37
9	2	4	6	11	14	37
10	4	15	14	2	2	37
Total	85	72	67	62	84	370
Porcentaje	23%	19%	18%	17%	23%	100%

Figura 2

Gráfico de barras de motivación del personal administrativo de la UGEL Tayacaja.

Huancavelica, 2022

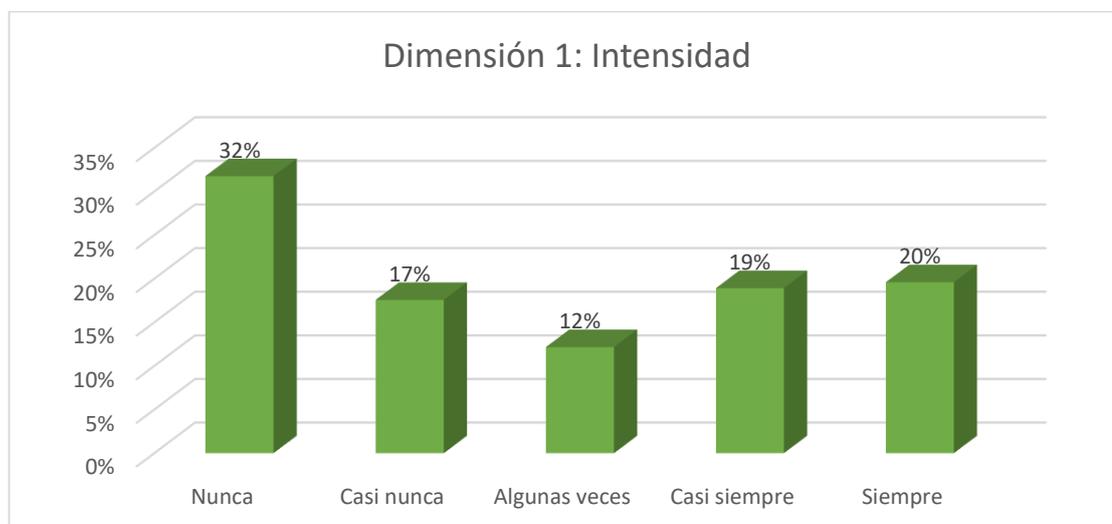
**Interpretación:**

En la tabla 2 y figura 2; se evidencia que, en la motivación del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022, el 46% divididas en partes iguales como Nunca y Siempre, representan los índices más altos. Como respuesta debido a la mecanización de funciones y la superación personal como parte motivacional respectivamente reflejadas al momento de ejecutar sus actividades diarias.

Dimensión 1. Intensidad

Tabla 3*Resultado de la dimensión 1: intensidad*

N° de ítems	1	2	3	4	5	Total
1	17	7	5	3	5	37
2	15	6	8	4	4	37
3	13	9	4	6	5	37
4	2	4	1	15	15	37
Total	47	26	18	28	29	148
Porcentaje	32%	17%	12%	19%	20%	100%

Figura 3*Gráfico de barras de intensidad del personal administrativo de la UGEL Tayacaja.**Huancavelica, 2022***Interpretación:**

En la tabla 3 y figura 3; se pone en manifiesto la intensidad del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022, donde el 32% le incomoda las funciones que se le asigna ya que no se encuentran cómodos con los puestos asignados por la dirección, por consiguiente, el estado de ánimo que se

muestra durante el día apoyado con el trabajo bajo presión se refleja en el incumplimiento total o parcial de las metas.

Dimensión 2. Dirección

Tabla 4

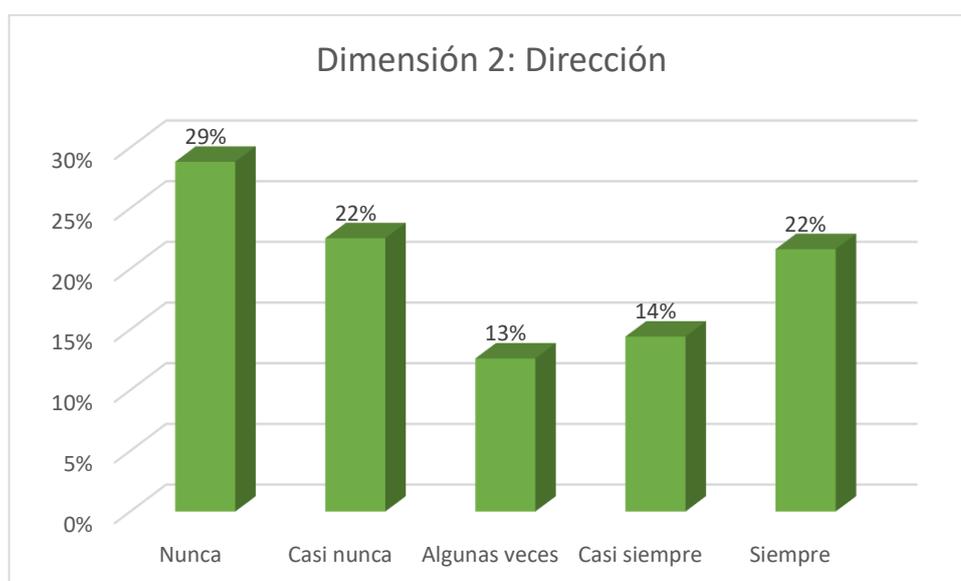
Resultado de la dimensión 2: dirección

N° de ítems	1	2	3	4	5	Total
5	4	3	5	6	19	37
6	9	15	7	4	2	37
7	19	7	2	6	3	37
Total	32	25	14	16	24	111
Porcentaje	29%	22%	13%	14%	22%	100%

Figura 4

Gráfico de barras de dirección del personal administrativo de la UGEL Tayacaja.

Huancavelica, 2022



Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4; se pone en manifiesto la dirección del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022, que, el 29% del total de los encuestados desconocen sobre la dirección de la motivación, por lo que se evidencia que el personal tiende a limitarse en direccionar adecuadamente su motivación a causa de la carga laboral, por tanto, se limita en dosificar el tiempo del día.

Dimensión 3. Persistencia

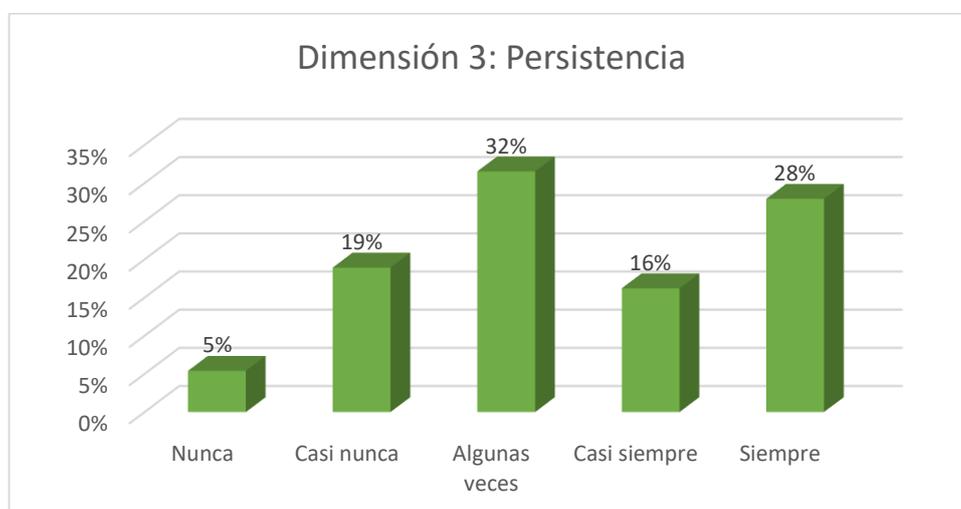
Tabla 5

Resultado de la dimensión 3: persistencia

N° de ítems	1	2	3	4	5	Total
8	0	2	15	5	15	37
9	2	4	6	11	14	37
10	4	15	14	2	2	37
Total	6	21	35	18	31	111
Porcentaje	5%	19%	32%	16%	28%	100%

Figura 5

Gráfico de barras de persistencia del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022



Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5; se observa la persistencia del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022. El 32% correspondiente a Algunas veces, donde nos muestra como resultado la superación personal de cada trabajador, pero no se muestran muy cómodos en el puesto asignado, puesto a que estarían dispuestos en abandonar la institución por presión laboral.

Variable 2. Compromiso organizacional

Tabla 6

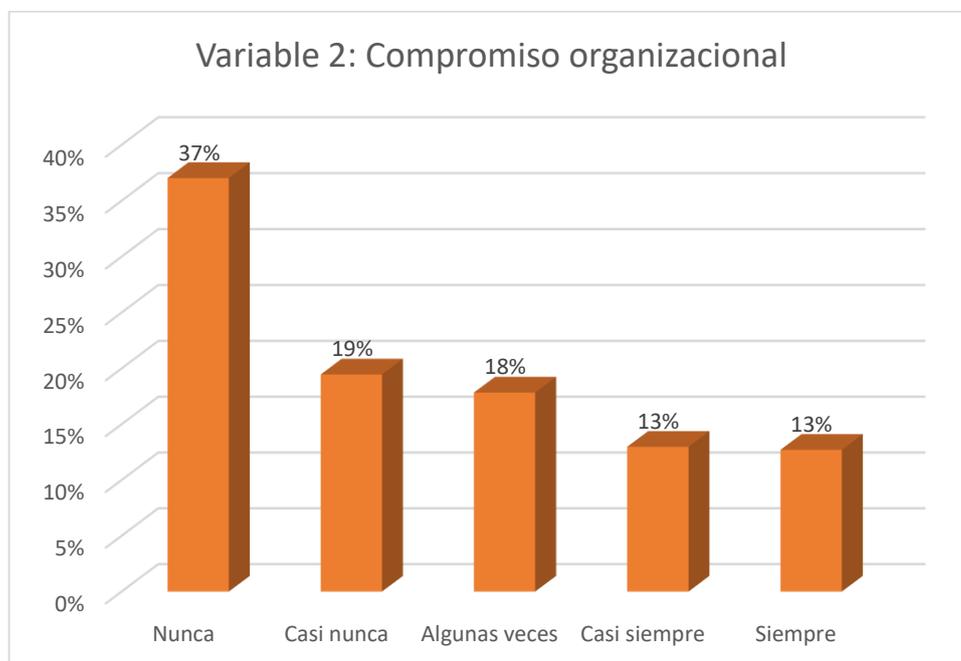
Resultado de la variable 2: compromiso organizacional

N° de ítems	1	2	3	4	5	Total
11	12	3	10	6	6	37
12	17	7	6	5	2	37
13	18	8	7	3	1	37
14	25	8	2	1	1	37
15	4	5	9	9	10	37
16	14	9	8	4	2	37
17	2	3	3	9	20	37
18	9	14	10	2	2	37
19	17	9	5	4	2	37
20	19	6	6	5	1	37
Total	137	72	66	48	47	370
Porcentaje	37%	19%	18%	13%	13%	100%

Figura 6

Gráfico de barras de compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL

Tayacaja. Huancavelica, 2022

**Interpretación:**

En la tabla 6 y figura 6; se observa según los resultados del compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022, el 37% siendo el índice más alto en la segunda variable correspondiente a Nunca, se pone en manifiesto que el personal no se encuentra nada comprometido con la organización, ya que sienten no ser valorado y la retribución por parte de ella es casi nula.

Dimensión 1. Compromiso afectivo

Tabla 7

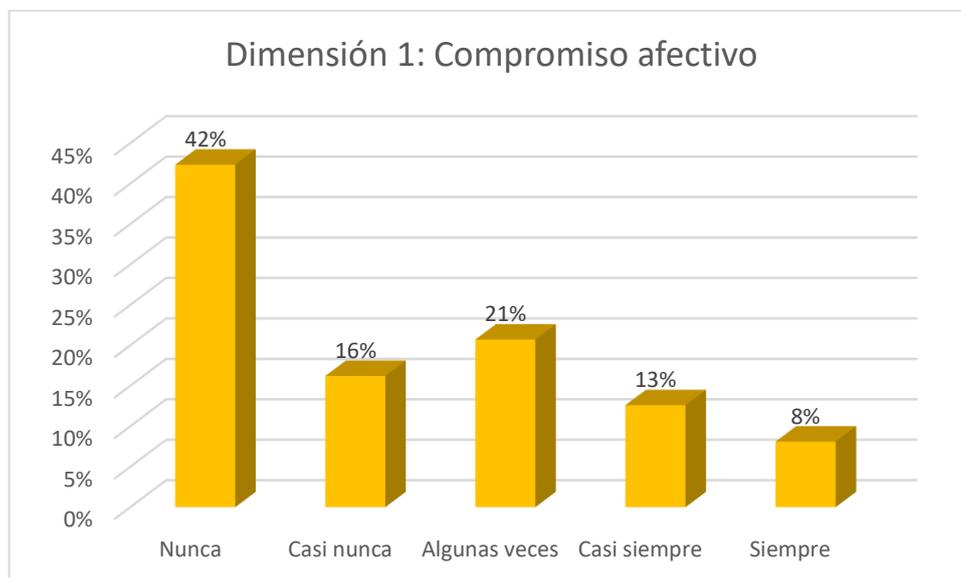
Resultado de la dimensión 1: compromiso afectivo

N° de ítems	1	2	3	4	5	Total
11	12	3	10	6	6	37
12	17	7	6	5	2	37
13	18	8	7	3	1	37
Total	22	21	32	21	15	111
Porcentaje	42%	16%	21%	13%	8%	100%

Figura 7

Gráfico de barras de compromiso afectivo del personal administrativo de la UGEL

Tayacaja. Huancavelica, 2022



Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7; se evidencia el compromiso afectivo del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022. El 42% correspondiente a

Nunca, no se sienten ligado emocionalmente con la institución, de igual forma no sienten orgullo de pertenecer a ésta, por consiguiente, se desvinculan en practicar los valores de la institución.

Dimensión 2. Compromiso para continuar

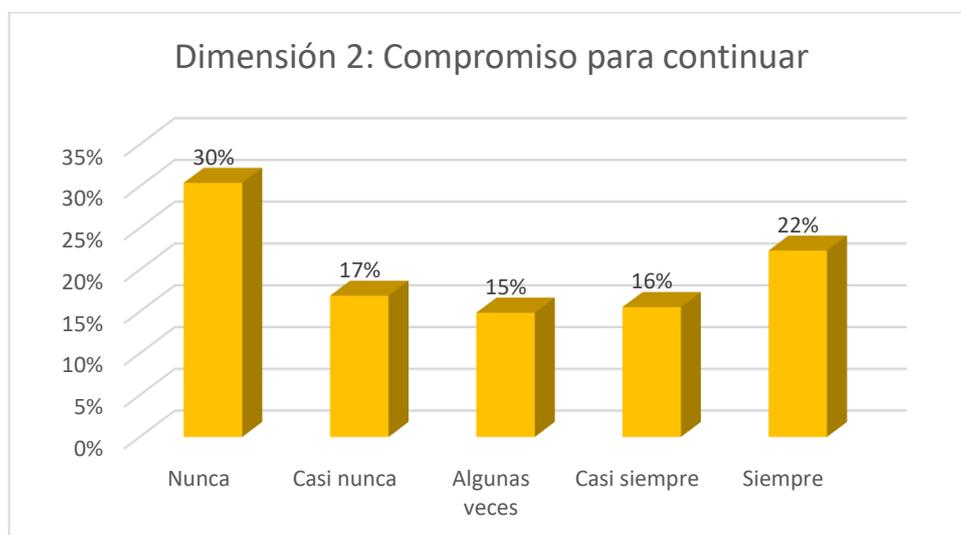
Tabla 8

Resultado de la dimensión 2: compromiso para continuar

N° de ítems	1	2	3	4	5	Total
14	25	8	2	1	1	37
15	4	5	9	9	10	37
16	14	9	8	4	2	37
17	2	3	3	9	20	
Total	45	25	22	23	33	148
Porcentaje	30%	17%	15%	16%	22%	100%

Figura 8

Gráfico de barras de compromiso para continuar del personal administrativo de la UGEL Tayacaja. Huancavelica, 2022



Interpretación:

En la tabla 8 y figura 8; se pone en manifiesto sobre el compromiso para continuar del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022, que, el 30% no les interesa continuar laborando en la institución debido a que no se sienten retribuidos, y si existiese una oferta salarial tentativa, no dudarían en marcharse.

Dimensión 3. Compromiso normativo

Tabla 9

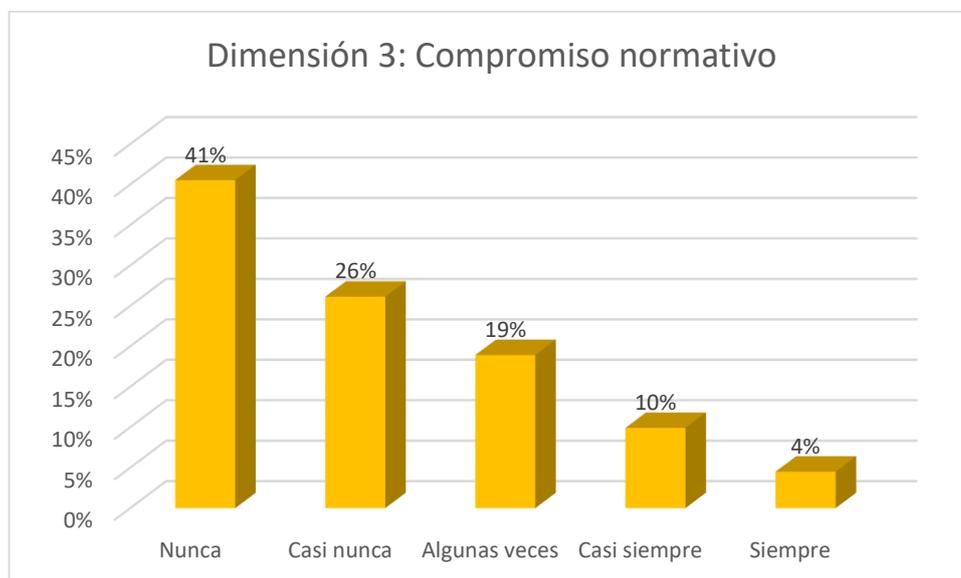
Resultado de la dimensión 3: compromiso normativo

N° de ítems	1	2	3	4	5	Total
18	9	14	10	2	2	37
19	17	9	5	4	2	37
20	19	6	6	5	1	37
Total	45	29	21	11	5	111
Porcentaje	41%	26%	19%	10%	4%	100%

Figura 9

Gráfico de barras de compromiso normativo del personal administrativo de la UGEL

Tayacaja. Huancavelica, 2022

**Interpretación:**

En la tabla 9 y figura 9; se evidencia el compromiso normativo del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022. El 41% correspondiente a Nunca, ya que no sienten el compromiso normativo o la presión de continuar con la institución porque no conciben haber obtenido beneficios durante sus permanencias.

5.2 Contrastación de hipótesis

Para describir la interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman se utiliza el siguiente cuadro:

Valor de Rho	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación directa muy baja
0.2 a 0.39	Correlación directa baja
0.4 a 0.69	Correlación directa moderada
0.7 a 0.89	Correlación directa alta
0.9 a 0.99	Correlación directa muy alta
1	Correlación directa perfecta

Hipótesis general

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

H_0 : No existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

H_0 : $r_s = 0$ (No existe relación entre variables)

H_1 : Existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

H_1 : $r_s \neq 0$

Paso 2: Nivel de significancia o riesgo

Significancia $\alpha = 5\%$ (0.05)

Paso 3: Estadístico de prueba

El estadístico de prueba que se utilizó es el Rho de Spearman que contempla la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

n = N° de casos

D = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

Paso 4: Cálculo del estadístico de correlación de Spearman

Tabla 10*Relación entre motivación y compromiso organizacional*

		Motivación	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	37
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,500**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	37

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

Paso 5: Decisión estadística

Según el resultado el p valor calculado es de 0,002, que es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,500; lo que indica que su relación entre las variables es directa y su grado es moderada.

Paso 6: Conclusión

Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe relación positiva moderada entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

H_0 : No existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

H_0 : $r_s = 0$ (No existe relación entre variables)

H_1 : Existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

H_1 : $r_s \neq 0$

Paso 2: Nivel de significancia o riesgo

Significancia $\alpha = 5\%$ (0.05)

Paso 3: Estadístico de prueba

El estadístico de prueba que se utilizó es el Rho de Spearman que contempla la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

n = N° de casos

D = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

Paso 4: Cálculo del estadístico de correlación de Spearman

Tabla 11*Relación entre intensidad y compromiso organizacional*

		Intensidad	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Intensidad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	37
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,396*
		Sig. (bilateral)	,015
		N	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Paso 5: Decisión estadística

Según el resultado el p valor calculado es de 0,015, que es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,396; lo que indica que su relación entre las variables es directa y su grado es baja.

Paso 6: Conclusión

Se puede afirmar con un 95% de confianza que existe relación positiva baja entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

Hipótesis específica 2

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

H_0 : No existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

H_0 : $r_s = 0$ (No existe relación entre variables)

H_1 : Existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

H_1 : $r_s \neq 0$

Paso 2: Nivel de significancia o riesgo

Significancia $\alpha = 5\%$ (0.05)

Paso 3: Estadístico de prueba

El estadístico de prueba que se utilizó es el Rho de Spearman que contempla la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

n = N° de casos

D = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

Paso 4: Cálculo del estadístico de correlación de Spearman

Tabla 12*Relación entre dirección y compromiso organizacional*

		Dirección	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	37
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,336*
		Sig. (bilateral)	,042
		N	37

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Paso 5: Decisión estadística

Según el resultado el p valor calculado es de 0,042, que es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,336; lo que indica que su relación entre las variables es directa y su grado es baja.

Paso 6: Conclusión

Se puede afirmar con un 95% de confianza que existe relación positiva baja entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

Hipótesis específica 3

Paso 1: Planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna

H_0 : No existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

H_0 : $r_s = 0$ (No existe relación entre variables)

H_1 : Existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

H_1 : $r_s \neq 0$

Paso 2: Nivel de significancia o riesgo

Significancia $\alpha = 5\%$ (0.05)

Paso 3: Estadístico de prueba

El estadístico de prueba que se utilizó es el Rho de Spearman que contempla la siguiente fórmula.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

n = N° de casos

D = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

Paso 4: Cálculo del estadístico de correlación de Spearman

Tabla 13*Relación entre persistencia y compromiso organizacional*

		Persistencia	Compromiso organizacional
Rho de Spearman	Persistencia	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	37
Compromiso organizacional	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	,420**
		Sig. (bilateral)	,010
		N	37

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

Paso 5: Decisión estadística

Según el resultado el p valor calculado es de 0,010, que es menor al 0,05 ($0,000 < 0,05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. El coeficiente Rho de Spearman es de 0,420; lo que indica que su relación entre las variables es directa y su grado es moderada.

Paso 6: Conclusión

Se puede afirmar con un 99% de confianza que existe relación positiva moderada entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Según los resultados obtenidos en la presente investigación nos permiten aceptar la hipótesis alterna, donde podemos decir que existe relación entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; se observa el valor según la correlación de Rho de Spearman de ($\Gamma_s = 0,500$; $p = 0,002 < 0,05$) representando este resultado como una correlación directa y significativa. Estos resultados concuerdan con la investigación realizada por Quilca (2018) quien afirma que “la gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,747$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso organizacional según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03- Lima 2018. Se probó la hipótesis planteada y esta relación es alta”.

Respecto a la comprobación de la hipótesis específica uno; existe relación entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; se observa el valor según la correlación de Rho de Spearman de ($\Gamma_s = 0,396$; $p = 0,015 < 0,05$) representando este resultado como una correlación directa y significativa. Ello implica que; los factores que componen la intensidad como las condiciones de trabajo con la finalidad de desenvolverse mejor en el centro de labor afectará al compromiso organizacional. Al respecto según la investigación de Navarro (2019) afirma que “el coeficiente de correlación ha determinado entre la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral, es significativa y dicho resultado tiene un grado de correlación positivo bajo ($rs = 0.388$; P-valor = 0.015)”.

En cuanto a la comprobación de la hipótesis específica dos; existe relación entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; se observa el valor según la correlación de Rho de Spearman de ($\Gamma_s = 0,336$; $p = 0,042 < 0,05$) representando este resultado como una correlación directa y

significativa. Estos resultados llevan a asumir que la canalización del esfuerzo del colaborador repercute en el compromiso de éste. En la investigación realizada por Quilca (2018) respalda en cierto grado el resultado obtenido como se logra afirmar “la gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,621$) y significativamente ($p=0.000$) con el compromiso continuidad según los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 – Lima 2018”.

Con referencia a la comprobación de la hipótesis específica tres; existe relación entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; se observa el valor según la correlación de Rho de Spearman de ($r_s = 0,420$; $p = 0,010 < 0,05$) representando este resultado como una correlación directa y significativa. Lo que significa que mientras el colaborador se esfuerce constantemente y ese esfuerzo perdure en el tiempo para sentirse bien consigo mismo, tendrá relación a que de igual forma tenga a identificarse y comprometerse con la institución. Si el colaborador por lo contrario no siente el apoyo transmitido por la organización, es muy probable que los índices tiendan a reducirse. Al respecto Donoso (2020) menciona que “los trabajadores a contrata están más atentos a nuevas oportunidades laborales, de crecimientos profesional y expectativas económicas”.

CONCLUSIONES

Según los resultados obtenidos se concluye en lo siguiente:

1. Se estudió que existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; según la correlación de Rho de Spearman de ($r_s = 0,500$; $p = 0,002 < 0,05$) con un grado moderado; por lo que se puede mencionar que, mientras que el colaborador se sienta motivado tanto intrínseca y extrínsecamente demostrando su capacidad, y éste es valorado por la institución, consecuentemente se puede afirmar que plasmará su compromiso con la organización.
2. Se identificó que existe relación directa y significativa entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; según la correlación de Rho de Spearman de ($r_s = 0,396$; $p = 0,015 < 0,05$) con un grado bajo; lo que conlleva a inferir que, mientras el grado de energía sea constante por parte del colaborador, repercutirá en el compromiso hacia la organización.
3. Se identificó que existe relación directa y significativa entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; según la correlación de Rho de Spearman de ($r_s = 0,336$; $p = 0,042 < 0,05$); con un grado bajo; por ello se considera que, mientras se canalice el esfuerzo del trabajador como parte de la motivación, mostrará su compromiso con la institución.
4. Se identificó que existe relación directa y significativa entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022; según la correlación de Rho de Spearman de ($r_s = 0,420$; $p = 0,010 < 0,05$); con un grado moderado, lo que implica considerar que; si mayor es el grado de constancia y perseverancia del colaborador por la que implica la motivación, entonces, será mayor el compromiso que muestre a la organización.

RECOMENDACIONES

1. Considerando según los resultados obtenidos, se recomienda implementar talleres de motivación predisponiendo días de la semana, éstas pueden ser tercerizadas o en su defecto la oficina de recursos humanos sea la responsable de llevar a cabo dicha actividad.
2. Debido a que la institución no muestra interés adecuadamente a su personal, se recomienda implementar el enfoque humanista en la institución, priorizando a la persona como principal recurso e indispensable en toda organización. Implementar la estrategia motivacional de corto plazo como las bonificaciones, recompensas, etc. y largo plazo como brindarles la opción de capacitarlos, pagarles una especialización, etc.
3. Insertar personal calificado y apasionado en las distintas áreas laborales según corresponda, de esta manera evitar la acción que se realiza solo por cumplir mas no por mejorar la institución, de esta manera de canalizaría el esfuerzo para lograr resultados óptimos.
4. Tener presente la planificación estratégica, priorizando la misión y visión institucional para llegar a las metas propuestas, como motivo de transmitir perseverancia del esfuerzo que beneficien a la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Donoso Sepúlveda, J. (2020). *Compromiso organizacional respecto a la relación contractual en una unidad técnica de un Municipio de la Región Metropolitana [Tesis de maestría, Universidad de Chile]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/179493>
- Falcón Valdivia, E. (2018). *Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26274>
- García Correa, D., Londoño Bolívar, C., & Ortiz Perez, L. (2016). *Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral*. Revista Psiconex.
- García Guzmán, B. (2007). El sentido de las transformaciones laborales en América Latina. *Revista Latinoamericana de Población*.
- Grande, J. (05 de 12 de 2019). Motivación laboral: entre lo que dice y hace el líder. *El peruano*. Recuperado el 24 de 03 de 2022, de <https://elperuano.pe/noticia/87239-motivacion-laboral-entre-lo-que-dice-y-hace-el-lider>
- Jiménez, G. (2 de marzo de 2021). *¿A qué se debe la falta de compromiso laboral?* Recuperado el 15 de marzo de 2022, de <https://willistowerswatsonupdate.es/beneficios-sociales-y-bienestar/falta-compromiso-empleados-causas/>
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*.
- Meyer, J., & Allen, N. (1991). "A three component conceptualization of organizational commitment and turnover intentions" *Human Resource Management Review* 1. 61-89.

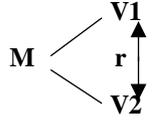
- Navarro Janampa, F. (2019). *La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Padre Abad [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]*. Repositorio institucional. Obtenido de <http://repositorio.unas.edu.pe/handle/UNAS/1531>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). *Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito Organizacional*. Revista Scientific.
- Quilca Oroncoy, D. (2018). *Gestión administrativa y compromiso organizacional de los servidores públicos de la unidad de gestión educativa local 03 - Lima, 2018 [Tesis lo de maestría, Universas Cesar Vajello]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25804>
- Rios, M., Tellez, M., & Ferrer, J. (2010). El empowerment como predictor del compromiso organizacional en las Pymes. *Revista Contaduría y Administración*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. p. 175. México: Pearson Educación.
- Serna Quevedo, P. A. (2018). *Liderazgo y compromiso organizacional en trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local 01 de Lima Metropolitana - 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24742>

ANEXOS:

Matriz de consistencia

Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA
GENERAL	GENERAL	GENERAL	VARIABLE I	Robbins y Judge, (2009)	1. Metodología
¿Cuál es la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?	Estudiar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.	Existe relación directa y significativa entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.	X: Motivación X1: Intensidad X2: Dirección X3: Persistencia	“La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”.	a. General: Científico b. Específico: Descriptivo
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	VARIABLE II	Robbins y Judge, (2009)	2. Tipo de Investigación Básica
1. ¿Cuál es la relación que existe entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la	1. Identificar la relación que existe entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la	1. Existe relación directa y significativa entre intensidad y compromiso organizacional del personal administrativo de la	organización Y: Compromiso Y1: Compromiso afectivo Y2: Compromiso para continuar Y3: Compromiso normativo	“El compromiso organizacional es el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”.	3. Nivel de investigación Correlacional
					4. Diseño de Investigación No experimental Transversal Correlacional

<p>UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?</p>	<p>UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p>	<p>UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p> <p>2. Existe relación directa y significativa entre dirección y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p>	<p>UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022?</p>	<p>UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p>	<p>UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p> <p>3. Existe relación directa y significativa entre persistencia y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.</p>	<div style="text-align: right;">  <p>Donde: M: muestra. V1: Información V1. V2: Información V2. r : Relación entre las 2 variables.</p> <p>5. Población y muestra Población: 37 Muestra: 37 Total de trabajadores de la UGEL Tayacaja 2022. Tipo de muestreo: Censal</p> <p>6. Técnica e instrumento Encuesta Cuestionario</p> <p>7. Análisis de datos Excel – SPSS versión 25</p> </div>
--	---	--	---	--	---	--

Matriz de operacionalización de variables

Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable I Motivación	Por su posición en la Hipótesis V1 o V.I.	Robbins y Judge (2009) “La motivación son los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo”.	Intensidad	Se refiere al grado de energía con el que una persona realiza una acción.	1.- Suelo ser perseverante cuando realizo cierta actividad para cumplir las metas de la institución. 2.- Me siento cómodo con la labor que realizo. 3.- Tengo el mismo grado de ánimo en el transcurso del día. 4.- El rendimiento que muestro se limita cuando trabajo bajo presión. 5.- Me informan sobre las metas a cumplir en el transcurso del tiempo que vengo laborando. 6.- Dosifico mi tiempo para cumplir con mis actividades diarias programadas. 7.- Me enfoco en cumplir las metas al momento de ejecutar cierta tarea. 8. Me actualizo constantemente para mejorar los resultados en mis actividades diarias.	TÉCNICA: Encuesta INSTRUMENTO: Cuestionario	Ordinal: 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Dirección	Canalización del esfuerzo para lograr resultados que beneficien a la organización.			
			Persistencia	Constancia del esfuerzo que			

				perdura durante el tiempo.	9.- Cuando existe presión laboral, pienso en abandonar el trabajo. 10.- Intento lograr resultados óptimos cuando me lo propongo.
Variable II	Por su	Robbins y Judge	Compromiso	Lazo emocional	11.- Practico los valores de la
Compromiso	posición en	(2009)	afectivo	hacia la	institución.
organizacional	la Hipótesis	“El compromiso		organización y la	12.- Me siento ligado
	V2 o V.D.	organizacional es		creencia en sus	emocionalmente a la institución.
		el grado en que un		valores.	13.- Me siento orgulloso de
		empleado se			pertenecer a esta institución.
		identifica con una	Compromiso	Permanencia por	14.- La institución me otorga
		organización en	para continuar	un periodo más	bonificaciones por metas
		particular y las		largo de tiempo	cumplidas.
		metas de ésta, y		en la organización	15.- Tendría algún inconveniente si
		desea mantener su		por un valor	continúo laborando por más tiempo
		relación con ella”.		económico	en la institución.
				comparado con el	16.- Sería muy duro para mí dejar
				de dejarla.	esta institución.
					17.- Dudaría mi permanencia en la
					institución por una oferta salarial
					tentativa propuesta por otra
					empresa.
			Compromiso	Obligación de	18.- Siento la obligación de
			normativo	permanecer con la	permanecer a esta institución.
				organización por	19.- Me siento en deuda con la
					institución por los beneficios

razones éticas o
morales.

obtenidos durante el tiempo de mi
permanencia.

20.- Me sentiría culpable si dejo la
institución ahora.

Matriz de operacionalización del instrumento

Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Variable I Motivación	Intensidad	Se refiere al grado de energía con el que una persona realiza una acción.	1.- Suelo ser perseverante cuando realizo cierta actividad para cumplir las metas de la institución. 2.- Me siento cómodo con la labor que realizo. 3.- Tengo el mismo grado de ánimo en el transcurso del día. 4.- El rendimiento que muestro se limita cuando trabajo bajo presión.	1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre	Cuestionario
	Dirección	Canalización del esfuerzo para lograr resultados que beneficien a la organización.	5.- Me informan sobre las metas a cumplir en el transcurso del tiempo que vengo laborando. 6.- Dosifico mi tiempo para cumplir con mis actividades diarias programadas. 7.- Me enfoco en cumplir las metas al momento de ejecutar cierta tarea.		
	Persistencia	Constancia del esfuerzo que perdura durante el tiempo.	8. Me actualizo constantemente para mejorar los resultados en mis actividades diarias. 9.- Cuando existe presión laboral, pienso en abandonar el trabajo. 10.- Intento lograr resultados óptimos cuando me lo propongo.		
Variable II			11.- Practico los valores de la institución.	1. Nunca	Cuestionario

Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Lazo emocional hacia la organización y la creencia en sus valores.	12.- Me siento ligado emocionalmente a la institución. 13.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	Compromiso para continuar	Permanencia por un periodo más largo de tiempo en la organización por un valor económico comparado con el de dejarla.	14.- La institución me otorga bonificaciones por metas cumplidas. 15.- Tendría algún inconveniente si continúo laborando por más tiempo en la institución. 16.- Sería muy duro para mí dejar esta institución. 17.- Dudaría mi permanencia en la institución por una oferta salarial tentativa propuesta por otra empresa.	
	Compromiso normativo	Obligación de permanecer con la organización por razones éticas o morales.	18.- Siento la obligación de permanecer a esta institución. 19.- Me siento en deuda con la institución por los beneficios obtenidos durante el tiempo de mi permanencia. 20.- Me sentiría culpable si dejo la institución ahora.	

Instrumento de investigación y constancia de su aplicación



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES



Escuela de Posgrado

Maestría en Administración

CUESTIONARIO

Objetivo: Recabar tu opinión sobre la Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022.

Señor(s)(ita): Se le suplica responder con veracidad, por cuanto estas respuestas son confidenciales y anónimas, que solo serán de utilidad a la autora.

Instrucciones: Marque con un “X” la respuesta que vea por conveniente (solo una), por ejemplo:

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

	DIMENSIÓN	ITEMS	1	2	3	4	5
Variable I Motivación	Intensidad	1.- Suelo ser perseverante cuando realizo cierta actividad para cumplir las metas de la institución.					
		2.- Me siento cómodo con la labor que realizo.					
		3.- Tengo el mismo grado de ánimo en el transcurso del día.					
		4.- El rendimiento que muestro se limita cuando trabajo bajo presión.					
	Dirección	5.- Me informan sobre las metas a cumplir en el transcurso del tiempo que vengo laborando.					
		6.- Dosifico mi tiempo para cumplir con mis actividades diarias programadas.					
		7.- Me enfoco en cumplir las metas al momento de ejecutar cierta tarea.					
	Persistencia	8. Me actualizo constantemente para mejorar los resultados en mis actividades diarias.					
		9.- Cuando existe presión laboral, pienso en abandonar el trabajo.					

		10.- Intento lograr resultados óptimos cuando me lo propongo.					
Variable II Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	11.- Practico los valores de la institución.					
		12.- Me siento ligado emocionalmente a la institución.					
		13.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.					
	Compromiso para continuar	14.- La institución me otorga bonificaciones por metas cumplidas.					
		15.- Tendría algún inconveniente si continúo laborando por más tiempo en la institución.					
		16.- Sería muy duro para mí dejar esta institución.					
		17.- Dudaría mi permanencia en la institución por una oferta salarial tentativa propuesta por otra empresa.					
	Compromiso normativo	18.- Siento la obligación de permanecer a esta institución.					
		19.- Me siento en deuda con la institución por los beneficios obtenidos durante el tiempo de mi permanencia.					
		20.- Me sentiría culpable si dejo la institución ahora.					

Confiabilidad y validez del instrumento

Confiabilidad del instrumento

Tabla 14

Resumen de procesamiento de datos

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	37	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	37	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 15

Estadística de fiabilidad según Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,826	20

Tabla 16

Escala de fiabilidad

Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
Excelente	0,9 a 1,0
Muy bueno	0,7 a 0,9
Bueno	0,5 a 0,7
Regular	0,3 a 0,5
Deficiente	0,0 a 0,3

Según el resultado del Alfa de Cronbach se obtiene 0,826, donde se ubica en la escala de Muy bueno en cuanto a la confiabilidad del instrumento.

Validez del instrumento

Para la validez del instrumento que se aplica en el juicio de expertos es el V de Aiken, donde se aplica la siguiente fórmula:

$$v = \frac{S}{(n(c - 1))}$$

Dónde:

S = la suma de si

S_i = Valor asignado por el juez i

n = Número de jueces

c = Numero de valores de la escala de valoración (2 en este caso)

Tabla 17

Escala de validez según V de Aiken

$V > 0.8$	Posee una adecuada validez
$V < 0.7$	No posee una adecuada validez

Tabla 18

Resultado de validez del instrumento

	Claridad	Congruente	Contexto	Dominio del contenido	Total
Variable 1	0.90	0.83	0.83	0.83	0.85
Variable 2	0.80	0.83	0.77	0.80	0.85
	0.85	0.83	0.80	0.82	0.83

Según el resultado del V de Aiken es 0.83, por lo tanto, el instrumento posee una adecuada validez.

Figura 10

Resultado de claridad según V de Aiken

CLARIDAD							
S	N	C	ÍTEMS	J1	J2	J3	V DE AIKEN
3	3	2	1	1	1	1	1.00
2	3	2	2	1	0	1	0.67
3	3	2	3	1	1	1	1.00
1	3	2	4	0	0	1	0.33
3	3	2	5	1	1	1	1.00
3	3	2	6	1	1	1	1.00
3	3	2	7	1	1	1	1.00
3	3	2	8	1	1	1	1.00
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
1	3	2	12	0	0	1	0.33
1	3	2	13	0	1	0	0.33
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
2	3	2	16	0	1	1	0.67
3	3	2	17	1	1	1	1.00
3	3	2	18	1	1	1	1.00
2	3	2	19	1	0	1	0.67
3	3	2	20	1	1	1	1.00
							0.85

Figura 11

Resultado de congruencia según V de Aiken

CONGRUENCIA							
S	N	C	ÍTEMS	J1	J2	J3	V DE AIKEN
3	3	2	1	1	1	1	1.00
2	3	2	2	1	1	0	0.67
2	3	2	3	0	1	1	0.67
2	3	2	4	1	0	1	0.67
3	3	2	5	1	1	1	1.00
2	3	2	6	1	1	0	0.67
2	3	2	7	0	1	1	0.67

3	3	2	8	1	1	1	1.00
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
2	3	2	12	1	0	1	0.67
3	3	2	13	1	1	1	1.00
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
1	3	2	16	0	1	0	0.33
2	3	2	17	1	0	1	0.67
3	3	2	18	1	1	1	1.00
2	3	2	19	1	1	0	0.67
3	3	2	20	1	1	1	1.00
							0.83

Figura 12*Resultado de contexto según V de Aiken*

CONTEXTO							
S	N	C	ÍTEMS	J1	J2	J3	V DE AIKEN
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
2	3	2	3	1	1	0	0.67
1	3	2	4	0	0	1	0.33
3	3	2	5	1	1	1	1.00
1	3	2	6	0	1	0	0.33
3	3	2	7	1	1	1	1.00
3	3	2	8	1	1	1	1.00
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
1	3	2	12	0	0	1	0.33
2	3	2	13	0	1	1	0.67
3	3	2	14	1	1	1	1.00
3	3	2	15	1	1	1	1.00
1	3	2	16	0	1	0	0.33
3	3	2	17	1	1	1	1.00
1	3	2	18	1	0	0	0.33
3	3	2	19	1	1	1	1.00
3	3	2	20	1	1	1	1.00
							0.80

Figura 13*Resultado de dominio del constructo según V de Aiken*

DOMINIO DEL CONSTRUCTO							
S	N	C	ÍTEMS	J1	J2	J3	V DE AIKEN
3	3	2	1	1	1	1	1.00
3	3	2	2	1	1	1	1.00
3	3	2	3	1	1	1	1.00
2	3	2	4	0	1	1	0.67
3	3	2	5	1	1	1	1.00
1	3	2	6	0	1	0	0.33
2	3	2	7	1	1	0	0.67
2	3	2	8	1	0	1	0.67
3	3	2	9	1	1	1	1.00
3	3	2	10	1	1	1	1.00
3	3	2	11	1	1	1	1.00
3	3	2	12	1	1	1	1.00
2	3	2	13	1	1	0	0.67
3	3	2	14	1	1	1	1.00
2	3	2	15	1	0	1	0.67
2	3	2	16	0	1	1	0.67
2	3	2	17	1	1	0	0.67
2	3	2	18	1	0	1	0.67
2	3	2	19	1	1	0	0.67
3	3	2	20	1	1	1	1.00
							0.82

Figura 14

Evidencia del informe de validez de expertos

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres: *Aguedo Bejar Morimotoy*
2. Grado académico: *Doctor en Administración*
3. N° de DNI: *20039537*
4. Cargo: *Director de la Escuela de Posgrado*

TÍTULO DE TESIS:

**Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL
Tayacaja, Huancavelica, 2022.**

II. CALIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento: Cuestionario

Sr. Jurado lea las siguientes interrogantes que se aplica en la investigación y a opinión personal marque la alternativa que considere.

	DIMENSION	ITEMS	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable I Motivación	Intensidad	1.- Suelo ser perseverante cuando realizo cierta actividad para cumplir las metas de la institución.	X		X		X		X		
		2.- Me siento cómodo con la labor que realizo.		X	X		X		X		
		3.- Tengo el mismo grado de ánimo en el transcurso del día.	X		X		X		X		
		4.- El rendimiento que muestro se limita cuando trabajo bajo presión.		X		X		X	X		
	Dirección	5.- Me informan sobre las metas a cumplir en el transcurso del tiempo que vengo laborando.	X		X		X		X		
		6.- Dosifico mi tiempo para cumplir con mis actividades diarias programadas.	X		X		X		X		
		7.- Me enfoco en cumplir las metas al momento de ejecutar cierta tarea.	X		X		X		X		

Variable II	Persistencia	8. Me actualizo constantemente para mejorar los resultados en mis actividades diarias.	X		X		X		X	
		9.- Cuando existe presión laboral, pienso en abandonar el trabajo.	X		X		X		X	
		10.- Intento lograr resultados óptimos cuando me lo propongo.	X		X		X		X	
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	11.- Practico los valores de la institución.	X		X		X		X	
		12.- Me siento ligado emocionalmente a la institución.		X		X		X		X
		13.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.	X		X		X		X	
	Compromiso para continuar	14.- La institución me otorga bonificaciones por metas cumplidas.	X		X		X		X	
		15.- Tendría algún inconveniente si continuo laborando por más tiempo en la institución.	X		X		X		X	
		16.- Sería muy duro para mí dejar esta institución.	X		X		X		X	
	Compromiso normativo	17.- Dudaría mi permanencia en la institución por una oferta salarial tentativa propuesta por otra empresa.	X			X	X		X	
		18.- Siento la obligación de permanecer a esta institución.	X		X			X		X
		19.- Me siento en deuda con la institución por los beneficios obtenidos durante el tiempo de mi permanencia.		X	X		X		X	
20.- Me sentiría culpable si dejo la institución ahora.		X		X		X		X		

III. OPINIÓN DE VALORACIÓN:

.....

IV. RECOMENDACIONES:

.....

Huancayo, 22 de Marzo de 2022.



[Handwritten Signature]
 Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres: LARA RODRIGUEZ ESTIMIO CABALLERO
2. Grado académico: Dr. En ADMINISTRACION
3. N° de DNI: 07330648
4. Cargo: DR. CS.NTE.

TÍTULO DE TESIS:

**Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL
Tayacaja, Huancavelica, 2022.**

II. CALIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento: Cuestionario

Sr. Jurado lea las siguientes interrogantes que se aplica en la investigación y a opinión personal marque la alternativa que considere.

	DIMENSION	ITEMS	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable I Motivación	Intensidad	1.- Suelo ser perseverante cuando realizo cierta actividad para cumplir las metas de la institución.	X		X		X		X		
		2.- Me siento cómodo con la labor que realizo.	X		X		X		X		
		3.- Tengo el mismo grado de ánimo en el transcurso del día.	X			X	X		X		
		4.- El rendimiento que muestro se limita cuando trabajo bajo presión.		X	X			X		X	
	Dirección	5.- Me informan sobre las metas a cumplir en el transcurso del tiempo que vengo laborando.	X		X		X		X		
		6.- Dosifico mi tiempo para cumplir con mis actividades diarias programadas.	X		X			X		X	
		7.- Me enfoco en cumplir las metas al momento de ejecutar cierta tarea.	X			X	X		X		

Variable II	Persistencia	8. Me actualizo constantemente para mejorar los resultados en mis actividades diarias.	X		X		X		X		
		9.- Cuando existe presión laboral, pienso en abandonar el trabajo.	X		X		X		X		
		10.- Intento lograr resultados óptimos cuando me lo propongo.	X		X		X		X		
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	11.- Practico los valores de la institución.	X		X		X		X		
		12.- Me siento ligado emocionalmente a la institución.		X	X			X	X		
		13.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.		X	X			X	X		
	Compromiso para continuar	14.- La institución me otorga bonificaciones por metas cumplidas.	X		X		X		X		
		15.- Tendría algún inconveniente si continuo laborando por más tiempo en la institución.	X		X		X		X		
		16.- Sería muy duro para mí dejar esta institución.		X		X		X		X	
		17.- Dudaría mi permanencia en la institución por una oferta salarial tentativa propuesta por otra empresa.	X		X		X		X		
	Compromiso normativo	18.- Siento la obligación de permanecer a esta institución.	X		X		X		X		
		19.- Me siento en deuda con la institución por los beneficios obtenidos durante el tiempo de mi permanencia.	X		X		X		X		
		20.- Me sentiría culpable si dejo la institución ahora.	X		X		X		X		

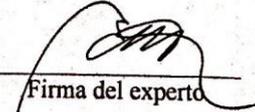
III. OPINIÓN DE VALORACIÓN:

.....

IV. RECOMENDACIONES:

.....

Huancayo, 25 de marzo de 2022.


 Firma del experto

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO (JUICIO DE EXPERTOS)

I. DATOS GENERALES:

1. Apellidos y nombres: *Vásquez Ramirez Michael Kaiser*
2. Grado académico: *M. Sc. Administración*
3. N° de DNI: *44205182*
4. Cargo: *Sec. de la Oficina de Responsabilidad Social*

TÍTULO DE TESIS:

**Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL
Tayacaja, Huancavelica, 2022.**

II. CALIFICACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento: Cuestionario

Sr. Jurado lea las siguientes interrogantes que se aplica en la investigación y a opinión personal marque la alternativa que considere.

	DIMENSION	ÍTEM	CLARIDAD		CONGRUENCIA		CONTEXTO		DOMINIO DEL CONSTRUCTO		SUGERENCIAS
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable I Motivación	Intensidad	1.- Suelo ser perseverante cuando realizo cierta actividad para cumplir las metas de la institución.	X		X		X		X		
		2.- Me siento cómodo con la labor que realizo.	X			X	X		X		
		3.- Tengo el mismo grado de ánimo en el transcurso del día.	X		X			X	X		
		4.- El rendimiento que muestro se limita cuando trabajo bajo presión.	X		X		X		X		
	Dirección	5.- Me informan sobre las metas a cumplir en el transcurso del tiempo que vengo laborando.	X		X		X		X		
		6.- Dosifico mi tiempo para cumplir con mis actividades diarias programadas.	X			X		X		X	
		7.- Me enfoco en cumplir las metas al momento de ejecutar cierta tarea.	X		X		X			X	

	Persistencia	8. Me actualizo constantemente para mejorar los resultados en mis actividades diarias.	X		X		X		X		
		9.- Cuando existe presión laboral, pienso en abandonar el trabajo.	X		X		X		X		
		10.- Intento lograr resultados óptimos cuando me lo propongo.	X		X		X		X		
Variable II Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	11.- Practico los valores de la institución.	X		X		X		X		
		12.- Me siento ligado emocionalmente a la institución.	X		X		X		X		
		13.- Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.		X	X		X			X	
	Compromiso para continuar	14.- La institución me otorga bonificaciones por metas cumplidas.	X		X		X		X		
		15.- Tendría algún inconveniente si continúo laborando por más tiempo en la institución.	X		X		X		X		
		16.- Sería muy duro para mí dejar esta institución.	X			X		X	X		
		17.- Dudaría mi permanencia en la institución por una oferta salarial tentativa propuesta por otra empresa.	X		X		X			X	
	Compromiso normativo	18.- Siento la obligación de permanecer a esta institución.	X		X			X	X		
		19.- Me siento en deuda con la institución por los beneficios obtenidos durante el tiempo de mi permanencia.	X			X	X			X	
20.- Me sentiría culpable si dejo la institución ahora.		X		X		X		X			

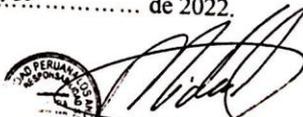
III. OPINIÓN DE VALORACIÓN:

.....

IV. RECOMENDACIONES:

.....

Huancayo, 29 de Marzo de 2022.


 Miro Michael Kaiser
 Firma del experto

La data de procesamiento de datos

Figura 15

Resumen de data de procesamiento de datos en excel

SUJETO	(V1) MOTIVACIÓN										(V2) COMPROMISO ORGANIZACIONAL																		
	D1				D2			D3			D4			D5				D6			D1	D2	D3	D4	D5	D6	V1	V2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20									
1	1	1	1	4	5	3	3	5	2	2	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	4	3	1	2	1	3	1	
2	1	1	4	5	4	2	1	5	5	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	2	4	1	2	1	3	1	
3	1	1	1	2	3	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	2	1	2	1	
4	1	1	4	5	5	3	2	5	5	2	5	1	1	3	5	1	3	1	1	1	3	3	4	2	3	1	3	2	
5	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	
6	1	1	1	2	4	2	2	5	5	3	4	3	1	1	3	1	4	2	1	1	1	3	4	3	2	1	3	2	
7	1	1	2	5	3	2	3	4	5	3	3	1	1	1	3	3	5	2	1	1	2	3	4	2	3	1	3	2	
8	4	3	5	5	5	4	1	3	4	3	3	2	1	1	3	3	5	2	1	1	4	3	3	2	3	1	3	2	
9	3	1	1	4	4	2	1	3	1	2	1	1	2	1	4	3	5	2	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	
10	2	2	1	4	5	5	1	3	5	2	2	3	2	1	2	1	4	3	1	1	2	4	3	2	2	2	3	2	
11	2	2	2	4	5	3	1	5	3	1	1	5	2	1	4	4	5	3	1	1	3	3	3	3	4	2	3	3	
12	1	5	2	5	5	2	1	4	4	2	1	4	3	1	4	3	5	2	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3
13	3	2	2	4	5	2	1	3	4	2	1	1	1	1	2	1	4	3	2	1	3	3	3	1	2	2	3	2	
14	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	1	5	3	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	
15	5	3	2	4	5	2	2	4	5	3	5	5	5	1	3	4	5	3	2	1	4	3	4	5	3	2	4	3	
16	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	4	1	5	5	2	1	2	1	2	1	3	3	2	2	
17	1	5	3	4	2	1	1	3	4	3	3	1	3	1	5	3	5	2	3	1	3	1	3	2	4	2	2	3	
18	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	1	5	2	5	2	4	1	4	5	5	3	3	2	5	3	
19	1	1	1	4	2	1	2	5	3	2	2	3	1	1	3	3	5	2	4	1	2	2	3	2	3	2	2	2	
20	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	5	2	1	4	3	1	2	4	4	5	3	3	2	4	3	

21	1	1	1	4	5	3	4	5	3	3	3	2	1	4	4	2	1	5	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3
22	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	2	1	1	2	3	1	4	2	3	2	1	1	3	1	3	2	2	2
23	5	5	3	5	3	1	1	3	4	3	4	1	3	2	4	2	5	4	4	2	5	2	3	3	3	3	3	3
24	1	1	1	4	5	2	2	5	5	3	1	2	3	2	4	2	5	2	5	2	2	3	4	2	3	3	3	3
25	3	5	5	5	4	3	1	3	3	2	4	3	2	2	3	1	1	3	5	2	5	3	3	3	2	3	4	3
26	5	3	4	5	5	2	4	3	4	2	3	2	1	1	4	1	2	1	1	3	4	4	3	2	2	2	4	2
27	1	4	4	5	4	2	1	3	4	2	1	1	2	1	1	2	4	1	1	3	4	2	3	1	2	2	3	2
28	4	3	2	5	5	3	4	2	4	3	5	3	4	1	5	2	5	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	3
29	1	4	5	5	5	2	2	3	4	3	4	1	3	1	1	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	2	3	2
30	2	1	4	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	3	5	2	5	2	2	3	3	5	4	3	4	2	4	3
31	1	1	1	4	3	1	1	4	5	3	4	2	2	1	3	2	5	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3
32	2	4	5	5	3	2	1	3	2	2	3	2	1	2	5	5	2	1	1	4	4	2	2	2	4	2	3	3
33	5	3	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	2	1	2	1	4	1	1	4	4	3	3	3	2	2	3	2
34	2	2	2	4	5	2	4	5	5	4	3	4	4	2	5	3	5	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4
35	5	3	2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	1	2	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4
36	2	2	1	4	5	3	4	5	3	3	1	1	2	2	5	4	5	3	4	4	2	4	4	1	4	4	3	3
37	3	3	2	2	2	1	1	3	5	1	3	1	3	1	5	4	5	2	3	5	3	1	3	2	4	3	2	3

Figura 16

Resumen de data de procesamiento de datos en SPSS

Visible: 28 de 28 variables

	preg_1	preg_2	preg_3	preg_4	preg_5	preg_6	preg_7	preg_8	preg_9	preg_10	preg_11	preg_12	preg_13	preg_14	preg_15	
1	1	1	1	4	5	3	3	5	2	2	1	1	1	1	1	3
2	1	1	4	5	4	2	1	5	5	2	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	2	3	2	1	3	4	3	1	1	1	1	1	1
4	1	1	4	5	5	3	2	5	5	2	5	1	1	3	5	
5	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	1	2	
6	1	1	1	2	4	2	2	5	5	3	4	3	1	1	3	
7	1	1	2	5	3	2	3	4	5	3	3	1	1	1	3	
8	4	3	5	5	5	4	1	3	4	3	3	2	1	1	3	
9	3	1	1	4	4	2	1	3	1	2	1	1	2	1	4	
10	2	2	1	4	5	5	1	3	5	2	2	3	2	1	2	
11	2	2	2	4	5	3	1	5	3	1	1	5	2	1	4	
12	1	5	2	5	5	2	1	4	4	2	1	4	3	1	4	
13	3	2	2	4	5	2	1	3	4	2	1	1	1	1	2	
14	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	
15	5	3	2	4	5	2	2	4	5	3	5	5	5	1	3	
16	1	1	1	4	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	4	
17	1	5	3	4	2	1	1	3	4	3	3	1	3	1	5	
18	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	3	1	5	
19	1	1	1	4	2	1	2	5	3	2	2	3	1	1	3	
20	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	1	5	2	
21	1	1	1	4	5	3	4	5	3	3	3	2	1	4	4	
22	1	1	1	1	1	1	1	5	3	2	2	1	1	2	3	
23	5	5	3	5	3	1	1	3	4	3	4	1	3	2	4	

Vista de datos | Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode: ON

*1.1. Estadística - Thalia Yanasupo.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	preg_1	Numérico	8	0	1.- Suelo ser perseverante cuando realizo ci...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	preg_2	Numérico	8	0	2.- Me siento cómodo con la labor que realizo.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	preg_3	Numérico	8	0	3.- Tengo el mismo grado de ánimo en el tra...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	preg_4	Numérico	8	0	4.- El rendimiento que muestro se limita cua...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	preg_5	Numérico	8	0	5.- Me informan sobre las metas a cumplir e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	preg_6	Numérico	8	0	6.- Dosifico mi tiempo para cumplir con mis ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	preg_7	Numérico	8	0	7.- Me enfoco en cumplir las metas al mom...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	preg_8	Numérico	8	0	8.- Me actualizo constantemente para mejor...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	preg_9	Numérico	8	0	9.- Cuando existe presión laboral, pienso en...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	preg_10	Numérico	8	0	10.- Intento lograr resultados óptimos cuand...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	preg_11	Numérico	8	0	11.- Practico los valores de la institución.	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	preg_12	Numérico	8	0	12.- Me siento ligado emocionalmente a la i...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	preg_13	Numérico	8	0	13.- Me siento orgulloso de pertenecer a est...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	preg_14	Numérico	8	0	14.- La institución me otorga bonificaciones ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	preg_15	Numérico	8	0	15.- Tendría algún inconveniente si continúo ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	preg_16	Numérico	8	0	16.- Sería muy duro para mí dejar esta instit...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	preg_17	Numérico	8	0	17.- Dudaría mi permanencia en la institució...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	preg_18	Numérico	8	0	18.- Siento la obligación de permanecer a e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	preg_19	Numérico	8	0	19.- Me siento en deuda con la institución p...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	preg_20	Numérico	8	0	20.- Me sentiría culpable si dejo la institució...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	D1	Numérico	8	0	Intensidad	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	D2	Numérico	8	0	Dirección	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	D3	Numérico	8	0	Persistencia	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	D4	Numérico	8	0	Compromiso afectivo	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	D5	Numérico	8	0	Compromiso cognitivo	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Consentimiento informado

La intención del siguiente protocolo es para informarle sobre el proyecto de investigación realizada y solicitarle su consentimiento.

La investigación se titula “Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022” y es elaborada por la egresada de la maestría en Administración con mención en Gestión del Talento Humano, la Br. Yenifer Thalia Yanasupo Roca. Este proyecto es dirigido por el Mtro. Jesús César Sandoval Trigos, asesor designado por la Universidad Peruana Los Andes. El objetivo es estudiar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo que desempeña sus labores en la UGEL Tayacaja.

Por consiguiente, se le requiere participar en una encuesta que le tomará 8 minutos de su tiempo. Su participación es voluntaria y usted puede decidir interrumpirla cuando lo desee sin generarle ningún perjuicio. Si tuviera alguna consulta referente a la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identificación será tratada con anonimato, es decir, el encuestador desconoce la identidad de quién rellenó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de forma conjunta con las respuestas de sus compañeros de trabajo y servirá para la elaboración de la tesis, la cual podrán acceder en el repositorio de la universidad antes mencionada.

Complete sus datos si se encuentra de acuerdo con los puntos anteriores:

Nombres: _____

Fecha: ____/____/____

Firma del participante: _____

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

Consentimiento informado

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento.

La presente investigación se titula "Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022" y es elaborada por la egresada de la maestría en Administración con mención en Gestión del Talento Humano, la Br. Yenifer Thalia Yanasupo Roca. Este proyecto es dirigido por el Mtro. Jesús César Sandoval Trigos, asesor designado por la Universidad Peruana Los Andes. El objetivo es estudiar la relación que existe entre motivación y compromiso organizacional del personal administrativo que desempeña sus labores en la UGEL Tayacaja.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 8 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio alguno. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, el investigador no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros de trabajo y servirá para la elaboración de la tesis, la cual podrán acceder en el repositorio de la universidad antes mencionada.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombres: MARCOS SILVIO PAUCAR BENDERU

Fecha: 22/06/2022

Firma del participante:



DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN HUANCVELICA
 UNIDAD GESTORA LOCAL EDUCATIVA
 Lic. Anni Marcos Silvio Paucar Benderu
 Director del Sistema Administrativo
 jefe del Área de Gestión Administrativa

Firma del investigador (o encargado de recoger información):



“ Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional ”

Pampas, 20 de junio de 2022.

AUTORIZACIÓN

Srta. Yenifer Thalia Yanasupo Roca

Presente.-

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de saludarla y comunicarle en atención al documento presentado sobre la facilidad de aplicar instrumento de investigación en el proyecto de tesis titulado “Motivación y compromiso organizacional del personal administrativo de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022” para optar el grado académico de Maestra en Administración. La institución autoriza el permiso correspondiente sobre las facilidades correspondientes a fin de poder cumplir con lo solicitado.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,

DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION HUANCVELICA
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL TAYACAJA
AGA
LIC. ADM. MENDOZA SANCHEZ BERAZUE
Director del Sistema Administrativo I
Unidad de Gestión Administrativa

Fotos de la aplicación del instrumento

Figura 17

Fachada principal de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022



Figura 18

Instalaciones de la oficina de patrimonio de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022



Figura 19

Instalaciones de la oficina de logística de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022

**Figura 20**

Oficina de la jefatura de procesos administrativos de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022



Figura 21

Oficina de personal de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022

**Figura 22**

Oficina de la jefatura de personal de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022



Figura 23

Instalaciones de la oficina de personal de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022

**Figura 24**

Área de gestión administrativa de la UGEL Tayacaja, Huancavelica, 2022

