

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los
Trabajadores de la Unidad de Gestion Educativa Local Acobamba,
Huancavelica 2020**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en Administración

Autor(as) : Bach. Matamoros Obregón Paulina
Bach. Cárdenas Ortega Aimee

Asesor : Dr. Sanchez Soto Juan Manuel

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

Fecha de Inicio y
Culminación : 30.04.2021 – 29.04.2022

Huancayo - Perú
2021

Hoja de aprobación de jurados**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESISExpectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de
Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020**PRESENTADO POR:**

Bach. Matamoros Obregón Paulina

Bach. Cárdenas Ortega Aimee

PARA OPTAR EL TITULO DE:

Licenciado en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS JURADOS SIGUIENTES:

PRESIDENTE : Dr. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO**PRIMER****MIEMBRO** : MG. MAYOR PALACIOS MARIA LUZ**SEGUNDO****MIEMBRO** : MTRA. MUNIVE ORREGO VILMA HERMELINDA**TERCER****MIEMBRO** : DR. ORELLANO APOLINARIO ENRIQUE ANTONIO

Huancayo, 11 de Enero del 2022.

Falsa portada

Asesor:

DR. SÁNCHEZ SOTO JUAN MANUEL

Dedicatoria

Dedicamos la presente tesis a nuestros queridos padres y nuestras familias por siempre comprendernos, por guiarnos con el ejemplo diariamente el logro de nuestras metas, por todo su apoyo incondicional para cumplir nuestros propósitos.

Aimee y Paulina

Agradecimiento

Agradecemos de manera muy especial a nuestros padres por brindarnos su fortaleza y apoyo para cumplir con nuestros objetivos, y para seguir desarrollándonos como profesionales.

De igual manera agradecer a nuestro asesor por su valioso aporte en la ejecución y culminación de nuestro proyecto de investigación.

Y de manera muy especial a la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba por facilitarnos los datos para la culminación de la investigación.

Las autoras

Contenido

Carátula	¡Error! Marcador no definido.
Hoja de aprobación de jurados.....	ii
Falsa portada.....	iii
Asesor:	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Contenido.....	vii
Contenido de Tablas	x
Contenido de Figuras	xi
Resumen.....	xii
Abstrac	xiii
Introducción	xiv
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	15
1.2 Delimitacion del problema	18
1.3 Formulacion del problema.....	19
1.3.1 Problema General	19
1.3.2 Problemas Específicos.....	19
1.4 Justificacion.....	19

1.4.1 Social.....	19
1.4.2 Teórica	20
1.4.3 Metodológica	20
1.5 Objetivos.....	21
1.5.1 Objetivo General	21
1.5.2 Objetivos Específicos.....	21
CAPITULO II MARCO TEORICO	22
2.1 Antecedentes.....	22
2.2 Bases teóricas	26
2.3 Marco Conceptual.....	33
CAPITULO III HIPOTESIS.....	36
3.1 Hipótesis General	36
3.2 Hipótesis Específicas	36
3.3 Variables.....	36
CAPITULO IV METODOLOGÍA.....	39
4.1 Método de Investigación	39
4.2 Tipo de investigación.....	40
4.3 Nivel de investigación	40
4.4 Diseño de investigación.....	40
4.5 Población y muestra.....	41

4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	42
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	43
4.8	Aspectos éticos de la investigación	43
CAPITULO V RESULTADOS		44
5.1.	Descripción de resultados	44
5.2.	Contrastación de hipótesis:	55
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....		62
CONCLUSIONES		66
RECOMENDACIONES.....		67
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....		68
ANEXOS:		71
Anexo 01: Matriz de consistencia.....		72
Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables		74
Anexo 03: Matriz de operacionalización de instrumento		75
Anexo 04: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación.....		77
Anexo 05: Confiabilidad y validación del instrumento		79
Anexo 06: La data de procesamiento de datos.....		89
Anexo 07: Consentimiento informado.....		96
Anexo 08: Fotografías de la aplicación del instrumento		100

Contenido de Tablas

<i>Tabla N° 01: Expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado</i>	44
<i>Tabla N° 02: Autonomía</i>	45
<i>Tabla N° 03: Trato cordial con los usuarios</i>	46
<i>Tabla N° 04: Contacto con los usuarios</i>	47
<i>Tabla N° 05: Expectativa de remuneración</i>	47
<i>Tabla N° 06: Expectativas de trato equitativo</i>	48
<i>Tabla N° 07: Apego emocional</i>	49
<i>Tabla N° 08: Involucramiento en la problemática de la institución</i>	50
<i>Tabla N° 09: Compromiso moral con la institución</i>	51
<i>Tabla N° 10: Reciprocidad con la institución</i>	52
<i>Tabla N° 11: Opciones laborales</i>	53
<i>Tabla N° 12: Evaluación de permanencia</i>	54
<i>Tabla N° 13: Contrastación de hipótesis general</i>	56
<i>Tabla N° 14: Contrastación de hipótesis específico 1</i>	57
<i>Tabla N° 15: Contrastación de hipótesis específico 2</i>	59
<i>Tabla N° 16: Contrastación de hipótesis específico 3</i>	60

Contenido de Figuras

Figura N° 01: Expectativas laborales.....	15
Figura N° 02: Expectativas laborales.....	27
Figura N° 03: Compromiso organizacional	30
Figura N° 04: Expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado.....	44
Figura N° 05: Autonomía	45
Figura N° 06: Trato cordial con los usuarios	46
Figura N° 07: Contacto con los usuarios	47
Figura N° 08: Expectativa de remuneración.....	48
Figura N° 09: Expectativas de trato equitativo	49
Figura N° 10: Apego emocional	50
Figura N° 11: Involucramiento en la problemática de la institución	51
Figura N° 12: Compromiso moral con la institución.....	52
Figura N° 13: <i>Reciprocidad con la institución</i>	53
Figura N° 14: Opciones laborales	54
Figura N° 15: Evaluación de permanencia	55

Resumen

La investigación intitulada **“EXPECTATIVAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA, HUANCVELICA 2020”** planteo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?, respectivamente el objetivo general de la investigación fue determinar la relación existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020. La metodología de la investigación fue el Método científico, el tipo de investigación Básica, de nivel Correlacional, el diseño de la investigación correlacional simple, la población fue 42 trabajadores, y la muestra censal. La investigación concluye que existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020; ya que se consideró que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.552 lo cual indica que existe una correlación positiva media. Se sugiere implementar el compromiso afectivo por medio del mayor nivel de identificación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba a través de una evolución constante que pueda identificar la situación de los trabajadores de la institución.

PALABRAS CLAVES: EXPECTATIVAS LABORALES, COMPROMISO ORGANIZACIONAL

Abstrac

The research entitled "LABOR EXPECTATIONS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF THE WORKERS OF THE LOCAL EDUCATIONAL MANAGEMENT UNIT ACOBAMBA, HUANCVELICA 2020" raised as a general problem: What is the relationship that exists between Labor expectations and Organizational Commitment of the Workers of the Educational Management Unit Local Acobamba, Huancavelica 2020 ?, respectively, the general objective of the research was to determine the relationship between Labor Expectations and Organizational Commitment of the Workers of the Local Educational Management Unit Acobamba, Huancavelica 2020. The research methodology was the Scientific Method, the type of research Basic, of the Correlational level, the design of the simple correlational research, the population was 42 workers, and the census sample. The research concludes that there is a significant and direct relationship between job expectations and organizational commitment of the workers of the Acobamba Local Educational Management Unit, Huancavelica 2020; since it was considered that Spearman's Rho Correlation Coefficient is 0.552, which indicates that there is a mean positive correlation. It is suggested to implement affective commitment by means of a higher level of identification of the workers of the Acobamba Local Educational Management Unit through a constant evolution that can identify the situation of the institution's workers.

KEY WORDS: LABOR EXPECTATIONS, ORGANIZATIONAL COMMITMENT

Introducción

El presente trabajo de investigación se intitula EXPECTATIVAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA, HUANCVELICA 2020, el estudio indetifico que en la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba los colaboradores manifiestan con respecto al compromiso organizacional que el vínculo afectivo de los empleados ya que los colaboradores no sienten un reconocimiento por sus labores, tampoco perciben transparencia en la comunicación de la institución logrando aumentar los recelos y la propagación de rumores; y sobre todo no sienten que apuesten por su formación profesional. Por ello planteo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?, respectivamente el objetivo de la investigación fue Determinar la relación existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

La metodología de la investigación es básica, el nivel correlacional, se aplicó la técnica de la encuesta, la investigación está estructurada de la siguiente manera:

CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO, SISTEMATIZACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA: Es el campo más importante, porque se describe la realidad problemática, sus delimitaciones, se formula el problema general y los problemas específicos, también la justificación, y se determina objetivos tanto general como específicos.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO: Se da a conocer los Antecedentes previos de Investigación, se fundamentan las bases teóricas y se define el Marco Conceptual.

CAPÍTULO III HIPÓTESIS: Se fundamenta planteando la Hipótesis General de la Investigación y las Hipótesis específicas, se realiza la Operacionalización de las variables.

CAPITULO IV METODOLOGÍA.: Se menciona el método científico a utilizar, el tipo, nivel y diseño de investigación, la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de dato, la técnica de procesamiento y análisis de datos, y aspectos éticos de la Investigación.

CAPÍTULO V RESULTADO: Describe los resultados y la contratación de hipótesis.

Finalmente, el análisis y discusión de resultado, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Las autoras

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad la administración estrategia de los recursos humanos se enfoca en la productividad y desempeño de los trabajadores donde se busca que los colaboradores logren tener habilidades y comportamientos adecuados para que se pueden alcanzar objetivos que busca la empresa, esto reflejando en cumplir con las expectativas laborales de los trabajadores.

A nivel nacional de acuerdo con (Diario El Comercio, 2019) “Los empleadores en el sector Administración Pública y Educación esperan una actividad de contratación positiva durante el periodo de estudio, con una expectativa de crecimiento de 12%; resultado que aunque se mantiene relativamente estable año tras año, es tres puntos porcentuales más débil en comparación con el trimestre anterior”.



Figura N° 01: Expectativas laborales
Fuente: El Diario el Comercio, 020

Las expectativas laborales son variables que se relacionan con los factores psicosociales que se asocian con la gestión de recursos humanos y al comportamiento organizacional siendo esto presente en la actualidad en las instituciones públicas, donde se hace presente constantemente las rotaciones del trabajador y las condiciones laborales esto causando dificultades con el compromiso de los trabajadores en su centro laboral.

De acuerdo a la entrevista que realizo (Venegas, 2017), la Directora de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana Álvarez menciona que en estos últimos meses se encontraron problemas como falta de compromiso de los profesores ya que a los docentes se les da una fecha de presentación de su unidad y algunos de ellos lo presentan incompleto ; además de no estar cumpliendo con las horas exactas de entrada y salida ya que según el reglamento de la Institución la hora exacta es 7:15 lo cual no llegan a la hora.

Por otro lado, la entrevista realizada al Personal Administrativo de la Institución Educativa Everardo Zapata Santillana Venegas menciona que el problema es la falta de coordinación y compromiso de las profesoras ya que en algunas ocasiones no se ponen de acuerdo al realizar un programa para la Institución y con respecto a la inseguridad tiene que ver con los docentes que son contratados.

Se considera que el trabajo es una actividad que aporta grandes beneficios al ser humano, como el brindarle identidad personal, beneficios económicos, interacción social, adquirir nuevas habilidades; causando que todo trabajador se preocupa por su futuro laboral, y es durante la socialización en el trabajo que pueden tomar cierta intensidad y relevancia por su impacto especial sobre el bienestar personal del trabajador y el desarrollo de su futuro profesional.

El no lograr satisfacer las expectativas laborales se origina principalmente por el sentimiento de no valer para el puesto desempeñado, falta de comunicación, absentismo laboral, conductas violentas, abuso de tóxicos, los Psicósomáticos, y las emocionales: distanciamiento, falta de concentración, irritabilidad.

Además, otros de los síntomas es la alta energía aspiracional donde el trabajador suele tener grandes aspiraciones para su vida profesional. Tiende a querer ascender o escalar posiciones rápidamente. Expectativas no cumplidas donde las aspiraciones empiezan a verse frustradas cuando sus expectativas no se cumplen. Problemas emocionales: Esta situación provoca que se genere una sensación de tristeza, que deriva en otros problemas emocionales.

Por otro lado, uno del componente del compromiso organizacional de acuerdo con Meyer y Allen (1997) tienen tres componentes: Compromiso afectivo donde los trabajadores con este tipo de compromiso están orgullosos de pertenecer a la organización.

Cuando el empleado está vinculado con la empresa surge el compromiso, ya que ha invertido tiempo, esfuerzo en la organización; es ahí donde se muestran los valores que tuvieron a lo largo de su infancia y durante sus primeras experiencias laborales.

La rotación de personal produce que el proceso de adaptación por los cuales no fueron formados dificulte su integración, situación que de manera semejante se experimenta en la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba, motivo por el cual se realiza la presente investigación.

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba los colaboradores manifiestan con respecto al compromiso organizacional que el vínculo afectivo de los empleados ya que los colaboradores no sienten un reconocimiento por sus labores, tampoco sienten

transparencia en la comunicación de la institución logrando aumentar los recelos y la propagación de rumores; y sobre todo no sienten que apuesten por su formación profesional.

Causando que sus expectativas laborales disminuyan. Tanto el compromiso con la institución laboral como las expectativas laborales tienen un punto de partida subjetivo y se traducen en sentimientos o posiciones intelectuales y actitudes.

Al identificar los desajustes que dificultan el desarrollo laboral de los trabajadores y es por ello que planteamos la presente investigación que busca encontrar la relación entre las expectativas laborales y compromiso organizacional.

Motivo por el cual se determinó la investigación frente a la problemática de la institución respecto a la relación entre expectativas laborales y compromiso organizacional de la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba

1.2 Delimitación del problema

Delimitación espacial

La presente investigación se realizará en la ciudad de Acobamba, dentro de las instalaciones de la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba.

Delimitación temporal

Desde el punto de vista temporal el periodo de la investigación es de 6 meses, específicamente de agosto del 2020 a enero del 2021, considerando que la investigación es de corte transversal con datos tomados en un momento en el tiempo.”

Delimitación conceptual o temática

La investigación fue delimitada conceptualmente con la variable 1 expectativas laborales y la variable 2 compromiso organizacional.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?

1.3.2 Problemas Específicos

1. ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas laborales y compromiso afectivo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?
2. ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas laborales y compromiso normativo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?
3. ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas laborales y compromiso de continuidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

La presente investigación dará a conocer cuán importante son las expectativas laborales y el compromiso organizacional de los trabajadores de la UGEL de Acobamba, no solo pretende demostrar la importancia si no también dar una herramienta para cualquier tipo de investigación o inconveniente que se presente en cualquier tipo de institución o sector, ayudando a un buen desarrollo de gestión, de esta manera se buscara la aplicación del presente proyecto de investigación.

1.4.2 Teórica

Para la Justificación Teórica se define las variables de la investigación:

Variable 1: Expectativas Laborales

“Las expectativas laborales se conceptualizan de manera subjetiva teniendo en cuenta las expectativas de desarrollo profesional, de relación con el usuario y de compensación” (Moreno & Garrosa, 2013)

Variable 2: Compromiso organizacional

Consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. En ello se destaca tres estados psicológicos distintos que denominan: 1) Compromiso afectivo, que tiene que ver con la identificación e involucramiento con la organización; 2) Compromiso de continuidad, que tiene que ver con la percepción de alternativas, inversiones en las organizaciones; 3) Compromiso normativo, que tiene que ver con la lealtad y sentido de obligación . Allen & Meyer (1997) es citado por (Castillo & Pillaca, 2018)

1.4.3 Metodológica

Los objetivos de esta investigación son claros, por ende se utilizara el método cuantitativo, con el tipo de investigación Aplicado, con el nivel de investigación correlacional y con el Diseño de Investigación Descriptivo Correlacional Simple de carácter Transversal, porque no se hará la manipulación de las variables, también se empleara la técnica de la Encuesta con su instrumento el cuestionario, de esta manera se buscara mostrar la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación que existe entre expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

1.5.2 Objetivos Específicos

1. Determinar la relación que existe entre expectativas laborales y compromiso afectivo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.
2. Determinar la relación que existe entre expectativas laborales y compromiso normativo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.
3. Determinar la relación que existe entre expectativas laborales y compromiso de continuidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

Internacional

Según (Hidrovo & Naranjo, 2016) con su investigación titulada *“Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la puce matriz quito”* de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador de la ciudad de Quito, para optar el grado de Maestría en Dirección estratégica de recursos humanos. La investigación concluye en que existe una correlación positiva y significativa a nivel 0,01 entre la percepción de justicia procedimental y el compromiso organizacional en sus tres dimensiones (afectivo, normativo y de continuidad), lo que implica que los de docentes perciben que las normas y procedimientos aplicados en la PUCE se fundamentan en valores éticos y morales. La toma de decisiones está basada en reglas y procedimientos establecidos que son aplicados consistentemente considerando los puntos de vista de los docentes.

Según (Gallegos & Lopez, 2019) con su investigación *“Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente”* de la Universidad de Chile. La investigación concluye que: los resultados muestran que la bondad de ajuste del modelo es satisfactoria. En el desarrollo del modelo propuesto se encontró que el liderazgo distribuido presenta un efecto directo sobre el compromiso organizacional de los docentes y la eficacia colectiva de los docentes es una efectiva variable de mediación entre el liderazgo distribuido y el compromiso de los profesores, potenciando el efecto que el liderazgo distribuido tiene sobre el compromiso docente.

De acuerdo con lo que menciona (Montecinos, 2018) con su investigación “*Expectativas laborales venezolanas: indagación en sueños y esperanzas de inserción laboral en Chile*” de la Universidad Alberto Hurtado de la ciudad de Santiago, para optar el título de trabajador social. La investigación concluye que el cumplimiento de las expectativas laborales de la población migrante venezolana, aluden al logro de su inserción laboral y con ello a la estabilidad económica que su país no les otorgaba. Esta inserción laboral en Chile, no está exenta de obstáculos, los cuales van desde el elemento discriminatorio y xenófobos, trabas asociadas al proceso de regularización y el condicionante que supone el respectivo visado para poder optar a los diferentes beneficios que entrega al aparato estatal, desmoronándose la expectativa ante el hecho de no poder insertarse en trabajo que se relacionen con sus estudios superiores o experiencias laborales previas.

Según (Agostina, 2016) con su tesis “*Evaluación de las expectativas laborales vinculadas al desarrollo de carrera de los jóvenes profesionales pertenecientes a la Generación Y, insertos en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación en el 2015. CABA*” de la Universidad de Ciencia empresariales y sociales de Buenos Aires, para optar el grado de Maestría en Dirección de Recursos Humanos. La investigación concluye que se encuentran relacionadas con la muestra seleccionada y si bien los aportes de elementos conceptuales muestran una marcada tendencia a generalizar las expectativas presentes en los jóvenes Millennials, los datos empíricos, la descripción, comprensión y abordaje de esta temática se realiza dentro de dicho contexto. Proponemos a continuación, dejar plasmados aquellos aportes prácticos que puedan optimizar la relación de la institución con sus colaboradores, que nacen como propuestas de acciones expresadas por los entrevistados. Deseando se puedan definir planes y políticas que

pueda llevar a cabo el Área de Recursos Humanos junto con el ICAP y los responsables de la Institución.

Según (Narvaez & Jimenez, 2017) con su tesis “*Expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de administración de empresas de la universidad de Cartagena*” de la Universidad de Cartagena de la ciudad de Cartagena de Indias, para optar el título de Administrador de Empresas. La investigación concluye en que la distribución por semestres fue similar, por tanto, los estudiantes de octavo, noveno y décimo se encuentran bien representados en esta investigación, a su vez se determinó que en mayor medida fueron estudiantes nocturnos, con edades que se concentran en la segunda década de vida, tanto mujeres como hombres, de estratos bajos, solteros, procedentes de la ciudad de Cartagena, y con padres que han cursado principalmente la secundaria y estudios técnicos/tecnológicos. Los estudiantes en su mayoría consideran seguir adelantando estudios luego de graduarse de administradores de empresas, sobre todo el año siguiente a la obtención de dicho título. Tienen preferencias por cursar especializaciones, destacándose el segmento de las finanzas, la gerencia de proyectos y la contaduría, y bajo modalidad presencial. Por otro lado, las expectativas en términos del ejercicio profesional mostraron que los estudiantes esperan devengar importantes niveles de ingresos, laborar en cargos de gerente o director tanto de área financiera, como de gestión de proyectos, y marketing, todo ello en el sector privado, generalmente el industrial y el financiero/bancario.

Nacional

De acuerdo con lo menciona (Garcia & Gonzales, 2018) en su investigación “*Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018*” de la Universidad Peruana Unión de Lima, para optar el título de

Licenciado en Administración. La investigación da como resultado principal que el objetivo general demostró que existe una relación positiva considerable, directa y significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional, con una prueba de $Rho=0.605$ y p valor es igual a 0.000 ($p<0.05$); por lo tanto. Se acepta la hipótesis de investigación. Se concluye que si la motivación laboral mejoraría también lo haría el compromiso organizacional; en situación contraria, ambas empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal.

Según (Cordova, 2018) con su tesis *“Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del CETICOS PAITA”* de la Universidad Nacional de Piura, para optar el título de Licenciada en Ciencias Administrativas. La investigación concluye que los resultados obtenidos confirman la hipótesis general de que existe una correlación positiva, muy fuerte y significativa de la Motivación de McClelland sobre el Compromiso Organizacional ($Rho=0.898$), es decir, a mayor Motivación laboral, mayor Compromiso Organizacional.

Según (Masias, 2018) con su investigación *“Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima – 2018”* de la Universidad Cesar Vallejo de Lima, para optar el grado de Maestría en Gestión del Talento Humano. La investigación concluye que los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre competencias laborales y las expectativas laborales, con un Rho de Spearman de 0.660 (relación directa moderada), siendo significativa con un $pvalor =0.000 <0.05$.

Según (Mamani, 2017) con su tesis *“Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016”* de la Universidad Peruana Unión de la ciudad de Lima. La investigación concluye que la valoración de las expectativas laborales es significativa (63.3% está de acuerdo), además destaca la importancia de crear equilibrio y

flexibilidad laboral en las empresas (64.3% está de acuerdo), asimismo contar con un lugar de trabajo que se adapte a las necesidades y exigencias actuales (61.2% está de acuerdo), igualmente se destaca las formas de relacionarse en un contexto laboral (62.2% está de acuerdo), el establecimiento de compromisos laborales (54.1% está de acuerdo y el 31.6% está muy de acuerdo) y las motivaciones laborales (55.1% está de acuerdo y el 31.6% está muy de acuerdo). Estos resultados nos demuestran la importancia de gestionar el talento en las organizaciones por expectativas laborales.

Según (Barriga, 2019) con su tesis *“Expectativas laborales en exalumnos millennials del programa profesional de administración de negocios de una universidad privada de Arequipa, 2019”* de la Universidad Católica San Pablo de Arequipa, para optar el título de licenciada en Administración de Negocios. La investigación concluye que los egresados de la carrera de administración de negocios, la dimensión más significativa es la relación con la autoridad, siendo los factores más valorados en ella la buena comunicación, el reconocimiento por el buen trabajo y esfuerzo extra, así como la motivación continua y el feed back. Las expectativas de la organización es la segunda dimensión más significativa, los factores más relevantes de esta dimensión son una misión y visión claras, equipamiento tecnológico actual e innovador y una sólida cultura organizacional.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Expectativas Laborales

(Narvaez & Jimenez, 2017) Definió: “las expectativas laborales son atributos que se espera obtener, encontrar y recibir en una empresa, organización, centro de trabajo o institución sea pública o privada, sin importar el tamaño o alcance de la misma”.

(Pozzi, 2015) definió: “Una expectativa se crea a partir de una interpretación de una persona frente a cierta situación o experiencia, en si es una percepción subjetiva”.

Alfonso (2013) definió: Las expectativas son conjunto de percepciones subjetivas, creencias o suposiciones de una persona o grupo generacional que pretenden predecir la obtención de una cosa, situación o condición deseada, refiérase al empleo u otra cosa.” (p.127).

Las expectativas laborales se conceptualizan de “manera subjetiva teniendo en cuenta las expectativas de desarrollo profesional, de relación con el usuario y de compensación”. (Moreno & Garrosa, 2013)



Figura N° 02: Expectativas laborales
Fuente: sitio web: Psicologtrujillo, 2014

De acuerdo con la figura N° 02 sirve de apoyo para la interpretación de las expectativas que tiene el colaborador, lo que haces bien hace referencia a la pasión que tienes de su profesión, lo que amas se evidencia en la pasión que pone a sus objetivos y

tu misión como profesional. Y por último se identifica lo que el colaborador plantea como misión para lograr lo que realmente se han trazado para sus vidas.

Por lo que se puede decir que las expectativas laborales son la visión de todo empleador que tiene sobre su vida laboral, donde reconoce que es lo quiere, que lo motiva. Planteándose así objetivos a corto, mediano y largo plazo.

(Gallardo, 2019) cito a Meier (1983) propone que es el procesamiento contextual de la información, el cual indica cómo se aplican las expectativas y como éstas son cambiadas por las situaciones. Es así que esta propuesta va en el sentido de desarrollar un modelo procesual del desgaste profesional, vinculado con las expectativas laborales, en función tanto de características profesionales como de factores ambientales y con ella enfatiza los aspectos cognitivos y conductuales, completando así la perspectiva básicamente emocional desarrollada por gran parte de autores.

El modelo desarrollado por (Gallardo, 2019) cito a Meier (1983). El ajuste de las expectativas supone que en un momento determinado la realidad a la que el trabajador se está enfrentando no difiere de lo que él esperaba que fuera, por otra parte, el desajuste de expectativas aparece, como un índice del grado en el que su experiencia laboral dista de la representación cognitiva y emocional que se había hecho de ella. Es así que el desajuste de expectativas tiene un carácter negativo y supone respuestas emocionales de malestar y conductuales de desadaptación. Los desajustes de expectativas pueden ser de índole diferente, pueden aparecer desajustes respecto a expectativas de promoción o bien de autonomía o variedad.

2.2.1.1. Dimensiones

i. Expectativas de desarrollo profesional

Las expectativas de desarrollo laboral de acuerdo con (Moreno & Garrosa, 2013) “evalúan aspectos relacionados con las tareas realizadas, la variedad y pertinencia de las actividades llevadas a cabo, la autonomía con la que se efectúan y la retroalimentación obtenida de ellas”.

ii. Expectativas de relación con el usuario

(Moreno & Garrosa, 2013) Las expectativas de relación con el usuario “evalúan la relación entre el trabajador y el usuario, el contacto, reconocimiento, comunicación y retroalimentación que se da entre éstos”.

iii. Expectativas de compensación

(Moreno & Garrosa, 2013) Expectativas de compensación “evalúan la promoción y estabilidad económica y laboral”.

2.2.2. Compromiso organizacional

(Castillo & Pillaca, 2018) Cita Allen & Meyer (1997) “Es la actitud que expresa la orientación de un individuo hacia la organización al reflejar su fidelidad identificación o participación de la empresa”

Consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. En ello se destaca tres estados psicológicos distintos que denominan: 1) Compromiso afectivo, que tiene que ver con la identificación e involucramiento con la organización; 2) Compromiso de continuidad, que tiene que ver con la percepción de alternativas, inversiones en las organizaciones; 3) Compromiso normativo, que tiene que ver con la lealtad y sentido de obligación. Allen & Meyer (1997) es citado por (Castillo & Pillaca, 2018).



Figura N° 03: Compromiso organizacional

Fuente: Artículo de Mariana Claire Rocha, 2004

El compromiso organizacional puede llegar a medir el desempeño y contribución del capital humano. Al estar insatisfecho el trabajador es muy probable que los individuos consideren la renuncia

El compromiso organizacional logra identificar si el trabajador se logra identificar con la organización y el tiempo que busca estar dentro de la organización.

2.2.2.1. Categorías de compromiso

El modelo de Meyer y Allen se establecen tres categorías para el compromiso organizacional, considerando las maneras en que los trabajadores se comprometen con su empresa, ya sea permaneciendo en ella por propia elección al haber establecido un vínculo sentimental con su empresa (compromiso afectivo), o porque necesitan del trabajo y lo hacen de manera obligada (compromiso continuo) o porque se estima que se debe hacer por obligación moral (normativo). Cada uno de estos tipos de compromiso causará diferentes efectos sobre el comportamiento del personal, tales como asegurar una la conducta para no perder los beneficios que otorga la empresa, el

sentimiento de apego, la satisfacción general por las funciones que desempeña y la identificación que el personal siente con su organización.

A. Primera categoría

La primera de las categorías según el modelo indicado es el compromiso Afectivo, al respecto Meyer y Allen definen el compromiso afectivo, como el vínculo sentimental que las personas tienen hacia su empresa, caracterizada por su implicación e identificación con esta y a su vez el deseo de quedarse en ella. Es este compromiso el que genera que los trabajadores sientan placer y disfruten de trabajar en su empresa. De este modo las persona que tienen este compromiso afectivo están inducidos a trabajar para bien y beneficio a la organización a la que pertenecen (Jhonson, 2006, pág. 549)

Este compromiso se encuentra muy relacionado con la motivación intrínseca, mediante la cual la persona realiza un trabajo por el placer de hacerlo sin esperar recibir alguna recompensa externa, logrando una sensación de éxito, placer y un fuerte deseo personal. El compromiso afectivo es la aceptación o consentimiento anímico del trabajador para con la empresa en el marco de su grado de pertenencia y de identificación tanto con sus objetivos de vida como con los de la empresa (Chiavenato, 2015)

B. Segunda categoría

Corresponde al compromiso continuo, el cual tiene que ver con los valores económicos o beneficios, los cuales perdería un trabajador si se retira de su trabajo de manera que dejar la empresa implica un costo para el trabajador, debido a las pocas opciones de conseguir otro trabajo igual (Arias, 2001).

Así también, el compromiso continuo se encuentra vinculado con la motivación extrínseca, ya que la atracción del trabajador no es la propia actividad en sí, si no los beneficios o recompensas que recibe a cambio de realizarla, ya sea dinero u otra forma de retribución, ello hace que el personal se comprometa con la empresa, por que adquiere beneficios que no pondría en riesgo. Esto hace suponer que los altos índices de desempleo, propician un mayor compromiso de continuidad por parte del personal hacia sus organizaciones.

C. Tercera categoría

Es el compromiso normativo que es definido como la sensación de obligación moral que tienen las personas para mantenerse en su organización, esto también se relaciona con las relaciones internas de personal que deben existir en una empresa para que esta marche bien. De esta manera, este compromiso tiene que ver con la lealtad del trabajador hacia la empresa, partiendo del sentido moral del trabajador que puede verse beneficiado con ciertos beneficios como pago de estudios, capacitaciones, etc., lo que conlleva un sentido de reciprocidad en el personal para su organización, y, por lo tanto, estar comprometidos con ella (Arias, 2001).

2.2.2.2. Dimensiones

i. Compromiso afectivo

De acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) es una “comunicación emocional es decir la identificación y el involucramiento del individuo con la organización”.

Los empleados crean vínculos emocionales con la institución, sintiéndose orgullosos de integrar en la institución.

ii. Compromiso normativo

De acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) se refiere a “la internalización que hace el empleado para actuar de tal manera que se satisfagan los intereses y objetivos de la organización”.

Entendiendo donde el colaborador busca pertenecer a una empresa.

iii. Compromiso de continuidad

De acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) menciona que el compromiso de continuidad “se basa en el reconocimiento hecho por parte del trabajador de Los costos que están asociados con su renuncia; el individuo haciendo una inversión colateral un intereses exógenos con una línea de actividad consistente”.

Entendiéndose donde los lazos establecidos resultantes del apego de carácter material. El empleado está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, esfuerzo, e incluso, dinero en la organización y dejarla sería perderlo todo.

2.3 Marco Conceptual

1. Expectativas

“Esperanza de realizar o conseguir algo. Posibilidad razonable de que algo suceda”.

(RAE, 2020)

2. Expectativas Laborales

“Las expectativas laborales se conceptualiza de manera subjetiva teniendo en cuenta las expectativas de desarrollo profesional, de relación con el usuario y de compensación” (Moreno & Garrosa, 2013)

3. Expectativas de desarrollo profesional

Para la medición de las expectativas laborales (Moreno & Garrosa, 2013) “proponen el uso de tres dimensiones Expectativas de desarrollo profesional, que evalúan aspectos relacionados con las tareas realizadas, la variedad y pertinencia de las actividades llevadas a cabo, la autonomía con la que se efectúan y la retroalimentación obtenida de ellas”.

4. Expectativas de relación con el usuario

(Moreno & Garrosa, 2013) “Expectativas de relación con el usuario, que evalúan la relación entre el trabajador y el usuario, el contacto, reconocimiento, comunicación y retroalimentación”.

5. Expectativas de compensación

(Moreno & Garrosa, 2013) “Expectativas de compensación que evalúan la promoción y estabilidad económica y laboral”.

6. Desarrollo profesional

“Es una etapa en la que un trabajador se siente satisfecho y feliz con las tareas que desempeña hacia la empresa, y desea continuar creciendo en ella a través de metas profesionales a corto y largo plazo”. (Modelo Curriculum.net, 2020)

7. Compromiso

(RAE, 2020) Obligación contraída. Se utiliza para describir a una obligación que se ha contraído o a una palabra ya dada.

8. Compromiso organizacional

Consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. “En ello se destaca tres estados psicológicos distintos que denominan: 1) Compromiso afectivo, que tiene que ver con la identificación e involucramiento con la organización; 2) Compromiso de continuidad, que tiene que ver con la percepción de alternativas, inversiones en las organizaciones; 3) Compromiso normativo, que tiene que ver con la lealtad y sentido de obligación”. Allen & Meyer (1997) es citado por (Castillo & Pillaca, 2018)

9. Compromiso afectivo

De acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) “se refiere a una comunicación emocional es decir la identificación y el involucramiento del individuo con la organización”.

10. Compromiso normativo

De acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) “se refiere a la internalización que hace el empleado para actuar de tal manera que se satisfagan los intereses y objetivos de la organización”.

11. Compromiso de continuidad

De acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) menciona que el compromiso de continuidad se basa “en el reconocimiento hecho por parte del trabajador de los costos que están asociados con su renuncia; el individuo haciendo una inversión colateral en intereses exógenos con una línea de actividad consistente”.

CAPITULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa y directa entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

3.2 Hipótesis Específicas

1. Existe una relación significativa y directa entre Expectativas Laborales y Compromiso Afectivo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.
2. Existe una relación significativa y directa entre Expectativas Laborales y Compromiso normativo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.
3. Existe una relación significativa y directa entre Expectativas Laborales y Compromiso de continuidad de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

3.3 Variables

Variable 1:

Expectativas laborales

Dimensiones

1. Expectativa de desarrollo profesional
2. Expectativa de relación con el usuario
3. Expectativa de compensación

Variable 2:

Compromiso organizacional

Dimensiones

1. Compromiso afectivo
2. Compromiso normativo
3. Compromiso de continuidad

Operacionalización de la variable

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Expectativas laborales	Las expectativas laborales “se conceptualiza de manera subjetiva teniendo en cuenta las expectativas de desarrollo profesional, de relación con el usuario y de compensación” (Moreno & Garrosa, 2013)	Expectativas laborales utilizo como dimensiones expectativas laborales, expectativas de relación con el usuario, expectativas de compromiso.	Expectativa de desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado Identificar la autonomía Identificar las expectativas de oportunidades de desarrollo profesional 	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	Ordinal Escala de Likert 5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= Nunca
			Expectativa de relación con el usuario	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el trato cordial con los usuarios Identificar el contacto con los usuarios 		
			Expectativa de compensación	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la expectativa de remuneración Identificar las expectativas de trato equitativo 		
Compromiso organizacional	Consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. En ello se destaca tres estados psicológicos distintos que denominan: 1) Compromiso afectivo, que tiene que ver con la identificación e involucramiento con la organización; 2) Compromiso de continuidad, que tiene que ver con la percepción de alternativas, inversiones en las organizaciones; 3) Compromiso normativo, que tiene que ver con la lealtad y sentido de obligación”. Allen & Meyer (1997) es citado por (Castillo & Pillaca, 2018).	Compromiso organizacional tiene como dimensiones el compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad.	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el apego emocional Identificar y medir el involucramiento en la problemática de la institución Identificar la grado de pertenencia a la institucional 		
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y medir el compromiso moral con la institución Identificar la reciprocidad con la institución 		
			Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las necesidades de trabajo en la institución Identificar las opciones laborales Identificar la evaluación de permanencia 		

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

Método General:

El método general que utilizamos es el método científico, porque este método nos orientara las etapas que debemos seguir y así alcanzar el objetivo que perseguimos con mucha mayor precisión.

Métodos Específicos:

Método Deductivo

Es un método de razonamiento que radicará en tomar conclusiones generales para explicaciones particulares, el método inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principio, etc. De aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares.

Método Inductivo

Se utilizará porque se basa en la observación y teniendo en consideración con la recolección de datos; y se establecen regulaciones y relaciones entre los datos observados.

Método hipotético deductivo

Es un modelo del método científico compuesto por los siguientes pasos esenciales: Observación del fenómeno a estudiar. Creada de una hipótesis para explicar dicho fenómeno. Verifica o comprueba los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

4.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es básica, este tipo de investigación tiene como característica el origen en el marco teórico. Tiene como objetivo incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Donde (Hernandez, R. Fernandez & Baptista, 2014) lo definen que “El tipo de investigación Aplicada es aquella que tiene el propósito de resolver problemas.” Se entiende que la investigación del tipo aplicado, es útil para toda investigación que se enfoca en la resolución de problemas en una organización y permite aplicar conocimientos dando solución al problema estudiado.

4.3 Nivel de investigación

La presente investigación se desarrollará a nivel correlacional. Para Salkind (1998), citado por (Bernal, 2016), “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables”. Por lo que, Bernal resalta que, la investigación correlacional la correlación examina asociaciones, pero no relaciones causales, donde un cambio de una influye en un cambio del otro.

4.4 Diseño de investigación

Para la presente investigación el diseño empleado es el correlacional simple, porque se va observar la realidad, se analizará y luego se encontrará una posible solución al problema. Y será de carácter transversal.

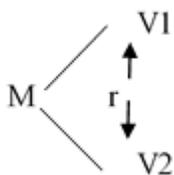
El diseño correlación según menciona (Hernandez, S., 2006) “es el conjunto de estrategias procedimentales, metodológicas y técnicas, que regulan la formulación del problema, da respuestas y verifica o demuestra las hipótesis de tipo de investigación”

Diseño transversal correlacional (Hernandez Sampieri R., Fernandez Collado C. & Baptista Lucio M., 2014) señalan que: “Los diseños de este perfil se encargan de describir relaciones entre dos o un número más amplio de especies, naturalezas, condiciones en un espacio tiempo categórico. En ocasiones, solamente en técnicas correlacionales, en labor de la analogía causa efecto (causales)”

Se utilizará este diseño, porque en la investigación se describe la relación que existe entre las dos variables planteadas en la pregunta de investigación: Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional:

Es así que el diseño de la presente investigación se orienta a la forma como voy a realizar el estudio por lo cual propongo el siguiente diseño:

Esquema:



Donde:

M: muestra

V1: variable 1

V2: variable 2

R Correlacion de variables

4.5 Población y muestra

Población

La población está conformada por todos los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba, la población a estudiar son los 42 trabajadores, considerando como criterio de exclusión e inclusión a todos los ejecutivos relacionados a la toma de decisiones: Directivos, jefes administrativos, auxiliares, entre otros.

Muestra

Para generar mayor precisión en la investigación y por la cantidad de población, es necesario realizar una muestra censal. Por ende, se tendrá un total de 42 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba. Considerando que la población del estudio estará determinada cuantitativamente, el tamaño de la muestra se establecerá la forma estadística y se considera censal ya que se considera la misma cantidad de la población para el análisis de la muestra.

4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas que se utilizarán para el acopio de información se sujetan a la naturaleza e intención del trabajo de investigación realizada, en ese sentido podemos señalar las siguientes técnicas utilizadas en el presente estudio:

Las técnicas a utilizar en la presente investigación serán:

- **La encuesta**

Según Ávila, (2006) “precisa que la encuesta es una técnica de recolección de datos, para el que se definen grupos de individuos que dan respuesta a un número de preguntas específicas, la encuesta se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia”.

Los instrumentos utilizados para la recopilación de la información serán las siguientes:

- **Cuestionario de encuesta**

Para (Bernal, 2016) “es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación”.

4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El proceso de tabulación será de manera manual agrupando y categorizando los diferentes datos obtenidos de la muestra. Los resultados se presentan en cuadros compuestos, haciendo uso de las frecuencias absolutas y relativas simples.

Técnica de análisis de datos

a. Análisis Estadístico inferencial

La estadística inferencial emplea usualmente mecanismos que le permiten llevar a cabo dichas deducciones, tales como pruebas de estimación puntual (o de intervalos de confianza), pruebas de hipótesis, pruebas paramétricas (como de media, de diferencia de medias, proporciones, etc.) y no paramétricas (como la prueba del chi-cuadrado, etc.). (Raffino, 2020)

4.8 Aspectos éticos de la investigación

La presente investigación seguirá los lineamientos internacionales para el adecuado uso de los datos y la conservación de la ética en la investigación. Los datos serán manejados de manera reservada y la información y recopilación de la misma será obtenida con el consentimiento de la empresa base de estudio. Se hará llegar a la institución los resultados globales de la investigación, para que puedan realizar actividades en pro de la mejora de la situación que se encontró.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

En las siguientes tablas y gráficos de barras se aprecia y analiza la frecuencia, y los porcentajes que se obtuvo como resultado de nuestra investigación, que se realizaron a la muestra de la que se estudia:

Variable 1: Expectativas Laborales

V 1 D 1: Expectativa de desarrollo profesional

Tabla N° 01:

Expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	18	42,9	42,9	42,9
	Totalmente de acuerdo	24	57,1	57,1	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

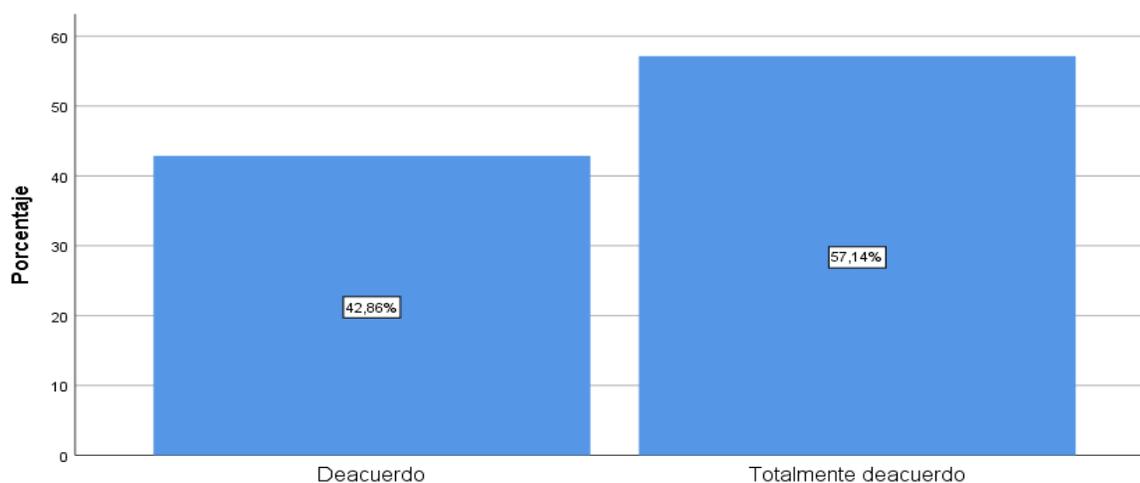


Figura N° 04: Expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 1 y figura N° 4 se determina que 57.14% de los encuestados indicaron que están totalmente de acuerdo que tienen expectativas laborales ya que creían que la

posibilidad de ascenso en este puesto de trabajo dependería bastante de uno mismo, seguidamente el 42.86% de los encuestados están de acuerdo que tienen expectativas laborales ya que creían que la posibilidad de ascenso en este puesto de trabajo dependería bastante de uno mismo.

Tabla N° 02:
Autonomía

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	4	9,5	9,5	9,5
No opina	9	21,4	21,4	31,0
Válido De acuerdo	21	50,0	50,0	81,0
Totalmente de acuerdo	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

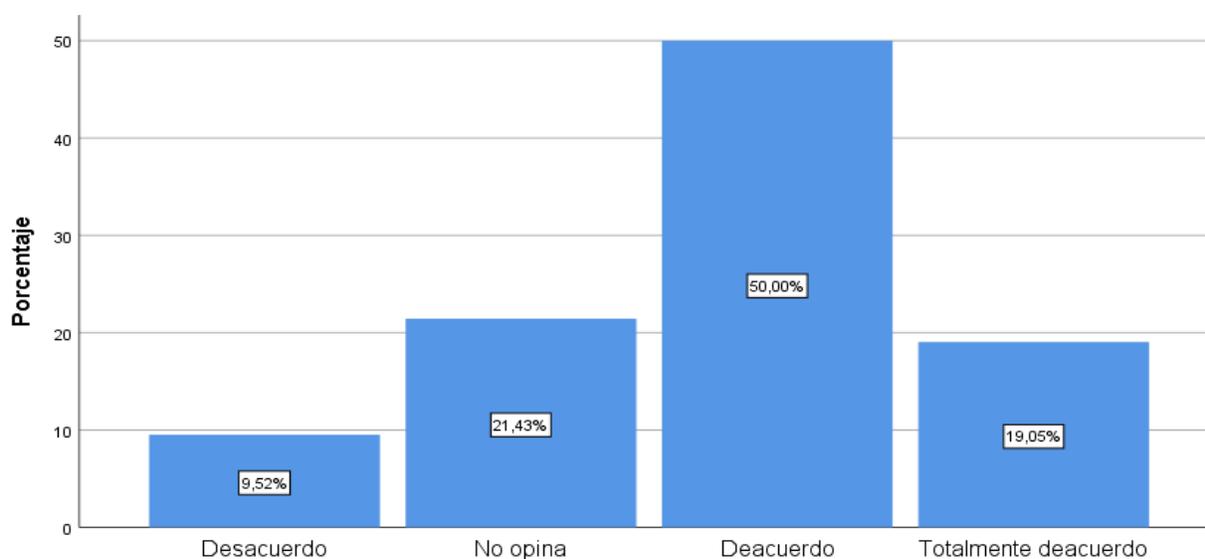


Figura N° 05: Autonomía

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 2 y figura N° 5 se determina que el 50.00% de los encuestados está de acuerdo con que a mayor responsabilidad sobre las consecuencias de su trabajo existiría mayor autonomía, por otro lado 21.43% de los encuestados prefiere no opinar con referencia a la

autonomía en su trabajo, y el 19.05% está totalmente de acuerdo con que a mayor responsabilidad sobre las consecuencias de su trabajo existiría mayor autonomía

V 1 D 2: Expectativa de relación con el usuario

Tabla N° 03:

Trato cordial con los usuarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	25	59,5	59,5	59,5
	Totalmente de acuerdo	17	40,5	40,5	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

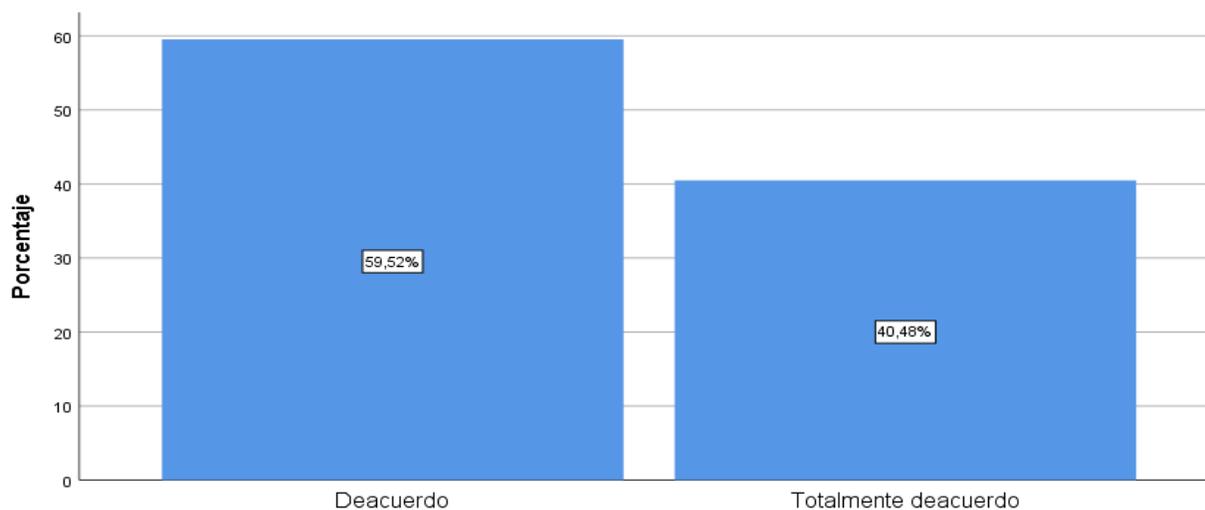


Figura N° 06: Trato cordial con los usuarios

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 03 y figura N° 6 se determina que el 59.52% está de acuerdo que puede controlar con el diálogo actitudes de queja o agravio de los usuarios, seguidamente el 40.48% de los encuestados está totalmente de acuerdo que puede controlar con el diálogo actitudes de queja o agravio de los usuarios

Tabla N° 04:
Contacto con los usuarios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	19	45,2	45,2	45,2
	Totalmente de acuerdo	23	54,8	54,8	100,0
	Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

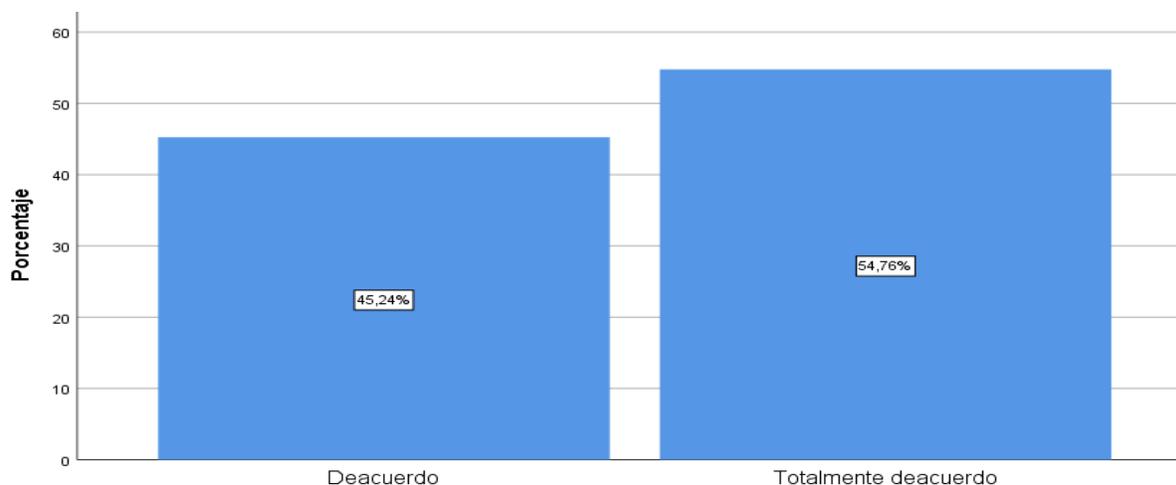


Figura N° 07: Contacto con los usuarios

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 4 y la figura N° 7 se determina que el 54.76% de los encuestados indicaron que están totalmente de acuerdo que se siente cómodo en la interacción con los usuarios, seguidamente el 45.24% indicaron que están de acuerdo con que se siente cómodo en la interacción con los usuarios.

V 1 D 3: Expectativa de compensación

Tabla N° 05:
Expectativa de remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	13	31,0	31,0	31,0
	No opina	1	2,4	2,4	33,3
	De acuerdo	18	42,9	42,9	76,2
	Totalmente de acuerdo	10	23,8	23,8	100,0

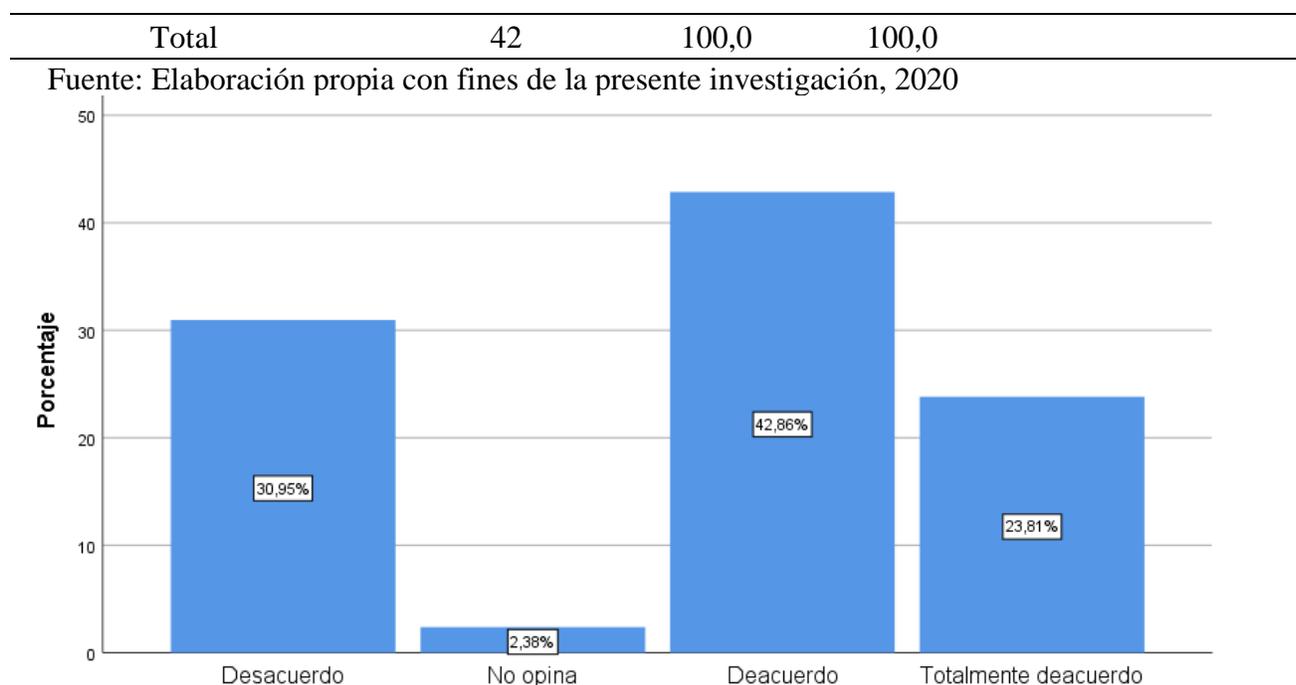


Figura N° 08: Expectativa de remuneración

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 5 y la figura N° 8 se determina que el 42.86% de los encuestados indicaron que están de acuerdo que su salario se ajustaría a la dedicación y horas de trabajo que realizan, por otro lado, el 30.95% de los encuestados indicaron que están en desacuerdo que su salario se ajustaría a la dedicación y horas de trabajo que realizan.

Tabla N° 06:

Expectativas de trato equitativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
No opina	4	9,5	9,5	9,5
De acuerdo	27	64,3	64,3	73,8
Totalmente de acuerdo	11	26,2	26,2	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

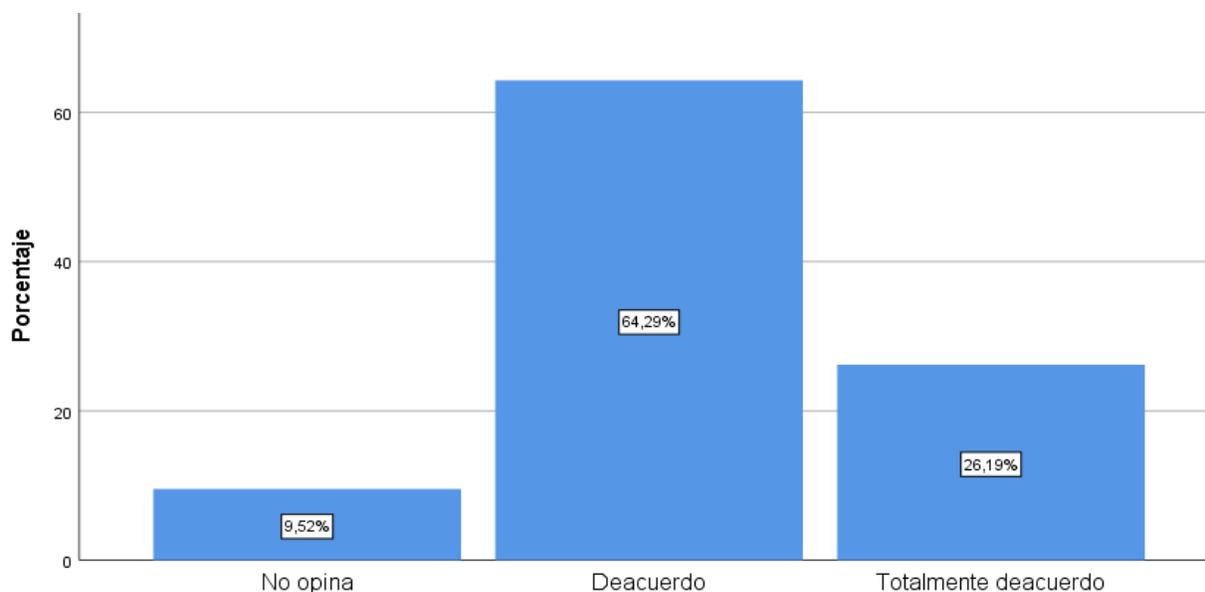


Figura N° 09: Expectativas de trato equitativo

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 7 y la figura N° 9 se determina que el 64.29% de los encuestados indicaron que está de acuerdo con que esperaba un trato más horizontal en el equipo de trabajo, seguidamente el 26.19% de los encuestados está totalmente de acuerdo que esperaba un trato más horizontal en el equipo de trabajo.

V 2: Compromiso organizacional

V 2 D 1: Compromiso afectivo

Tabla N° 07:

Apego emocional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	16	38,1	38,1	38,1
No opina	3	7,1	7,1	45,2
Válido De acuerdo	17	40,5	40,5	85,7
Totalmente de acuerdo	6	14,3	14,3	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

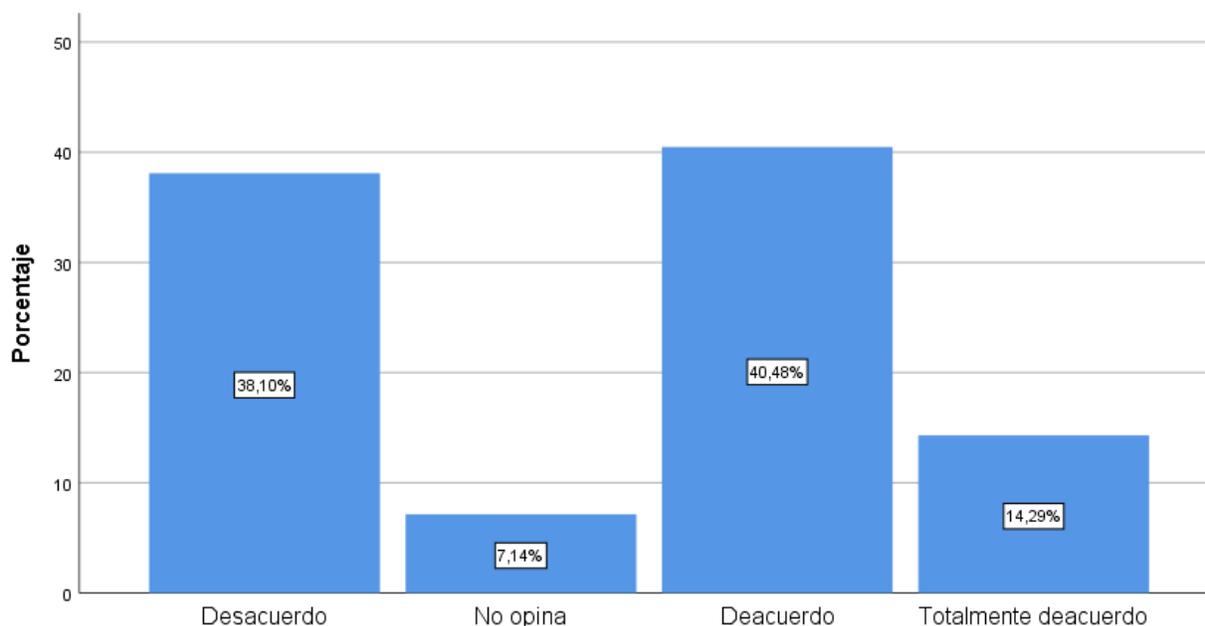


Figura N° 10: Apego emocional

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 7 y figura N° 10 se determina que el 40.48% está de acuerdo que actualmente trabaja en la institución más por gusto que por necesidad, por otro lado, el 38.10 % indican que están en desacuerdo con que actualmente trabaja en la institución más por gusto que por necesidad.

Tabla N° 08:

Involucramiento en la problemática de la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	25	59,5	59,5
	No opina	3	7,1	66,7
	De acuerdo	14	33,3	100,0
	Total	42	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

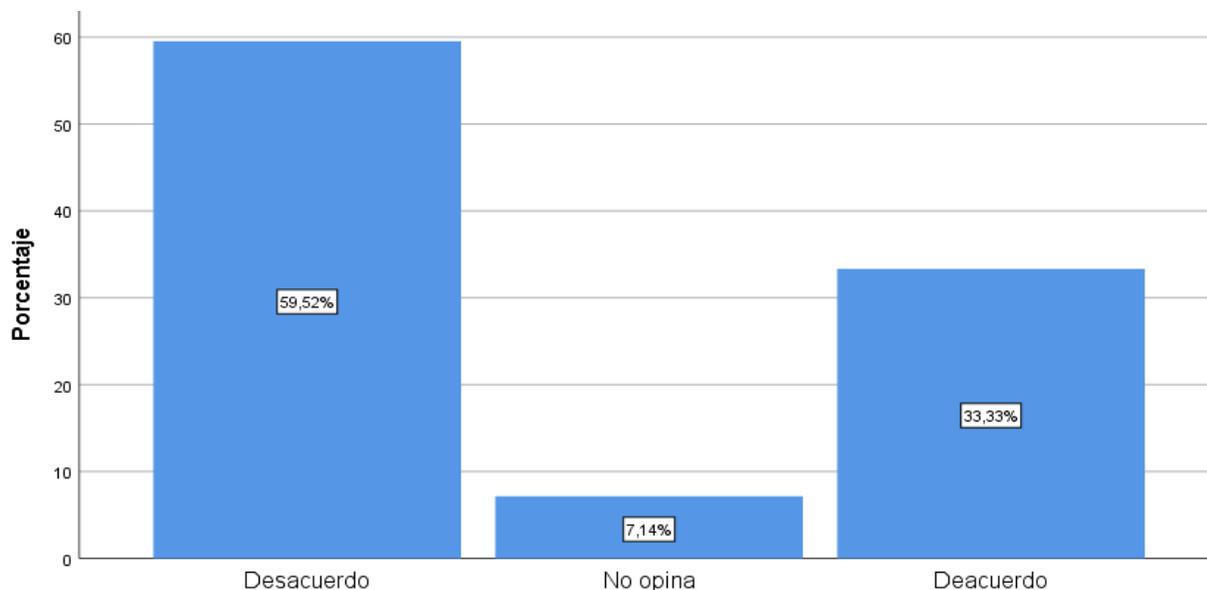


Figura N° 11: Involucramiento en la problemática de la institución

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 8 y la figura N° 11 se determina que el 59.52% de los encuestados indicaron que están en desacuerdo que los problemas de la institución fueran sus propios problemas, por otro lado, el 33.33% de los encuestados indicaron que están de acuerdo que los problemas de la institución fueran sus propios problemas.

V 2 D 2: Compromiso normativo

Tabla N° 09:

Compromiso moral con la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	27	64,3	64,3
	No opina	2	4,8	69,0
	De acuerdo	13	31,0	100,0
	Total	42	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

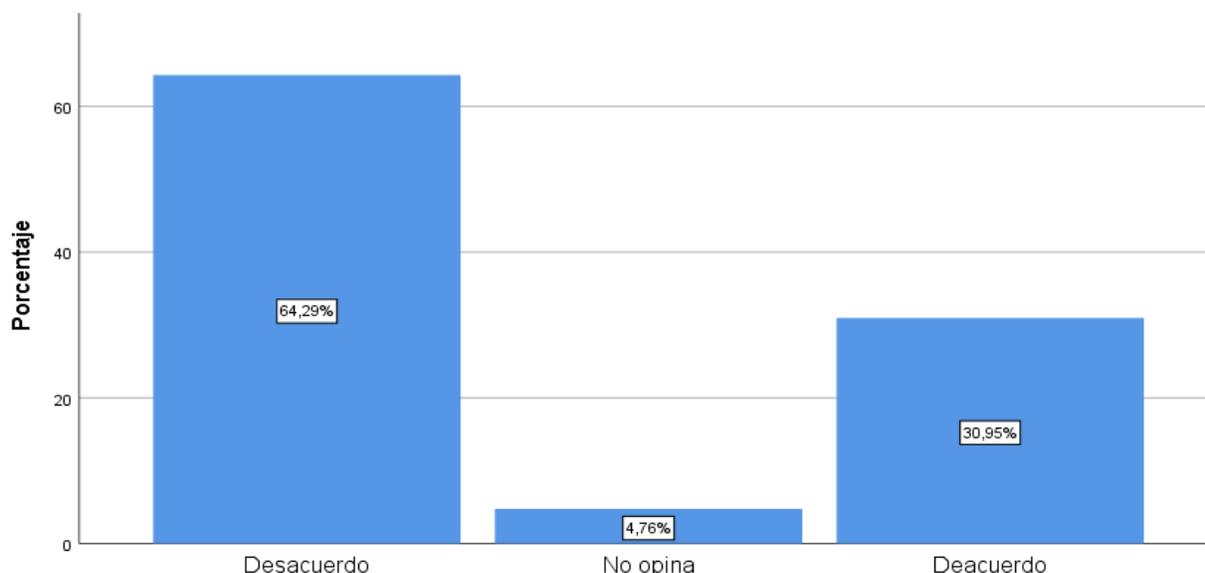


Figura N° 12: Compromiso moral con la institución

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 9 y figura N° 12 se determina que el 64.29% de los encuestados está en desacuerdo con que sienta una obligación moral permanecer en la compañía, por otro lado, el 30.95% indicaron que están de acuerdo con que sienta una obligación moral permanecer en la compañía.

Tabla N° 10:

Reciprocidad con la institución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desacuerdo	7	16,7	16,7	16,7
No opina	1	2,4	2,4	19,0
De acuerdo	22	52,4	52,4	71,4
Totalmente de acuerdo	12	28,6	28,6	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

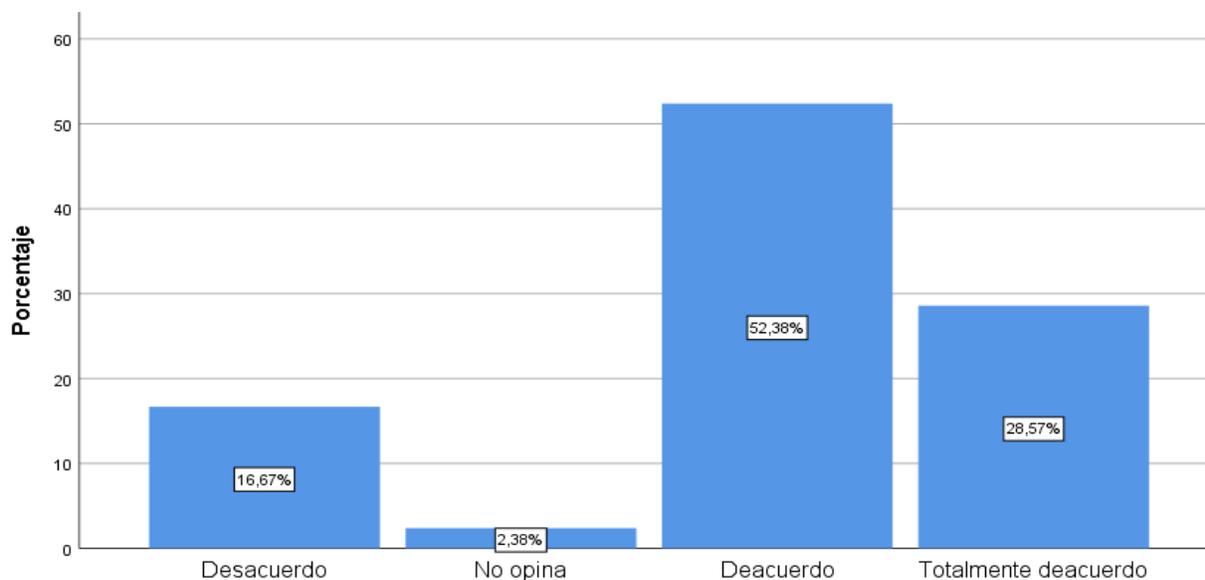


Figura N° 13: Reciprocidad con la institución

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 10 y la figura N° 13 se determina que el 52.38% de los encuestados está de acuerdo que la institución donde labora merece su lealtad, seguidamente el 28.57% indicaron que están totalmente de acuerdo que la institución donde labora merece su lealtad.

V 2 D 3: Compromiso de continuidad

Tabla N° 11:

Opciones laborales

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Desacuerdo	9	21,4	21,4	21,4
No opina	2	4,8	4,8	26,2
Válido De acuerdo	24	57,1	57,1	83,3
o Totalmente de acuerdo	7	16,7	16,7	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

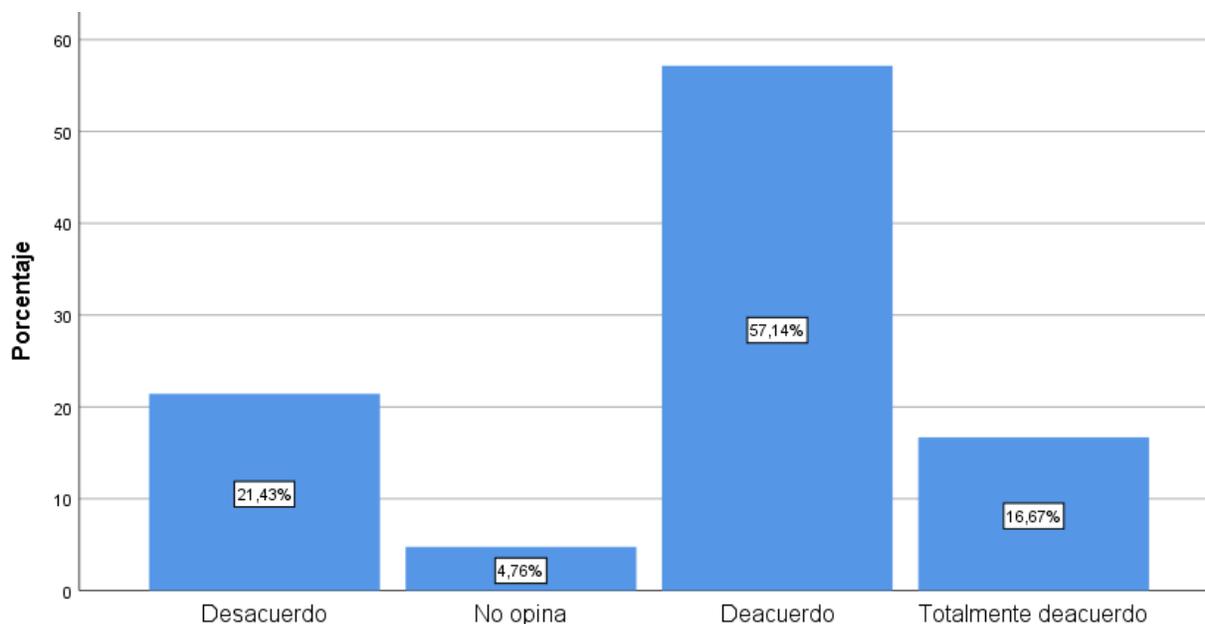


Figura N° 14: Opciones laborales

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 11 y la figura N° 14 se determina que el 57.14% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con que en la actualidad sería difícil dejar sus labores, seguidamente el 21.43% está en desacuerdo con que en la actualidad sería difícil dejar sus labores.

Tabla N° 12:

Evaluación de permanencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	3	7,1	7,1	7,1
Desacuerdo	13	31,0	31,0	38,1
Válido De acuerdo	18	42,9	42,9	81,0
Totalmente de acuerdo	8	19,0	19,0	100,0
Total	42	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

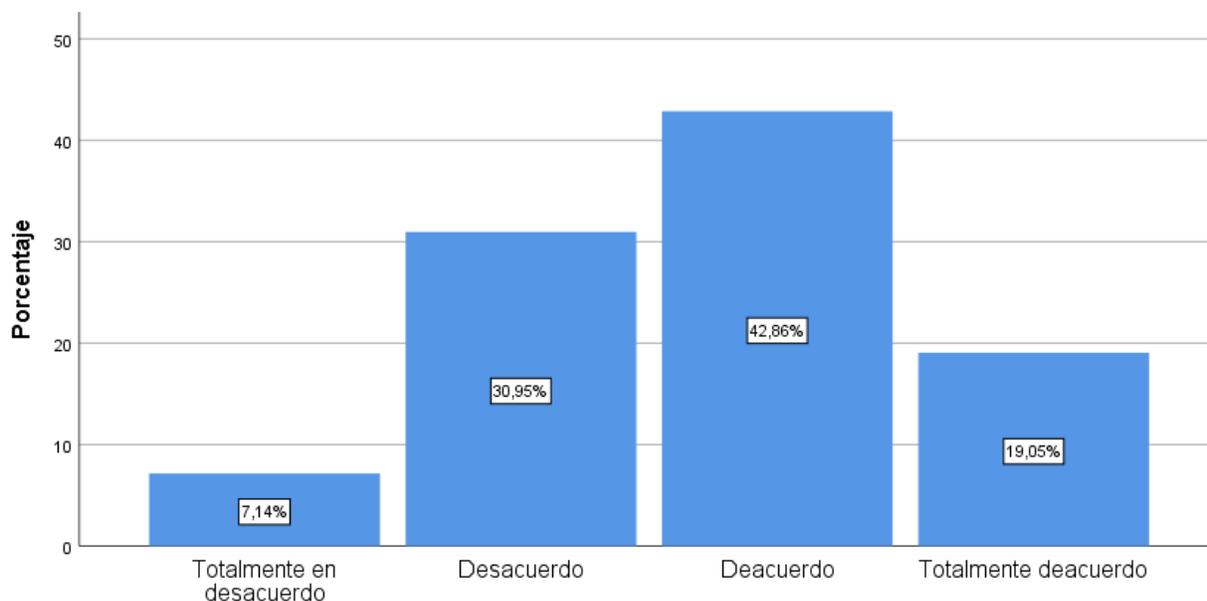


Figura N° 15: Evaluación de permanencia

Fuente: Elaboración propia con fines de la presente investigación, 2020

Análisis:

De acuerdo con la tabla N° 12 y figura N° 15 se determina que el 42.86% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar dejar sus labores; por otro lado, el 30.95% de los encuestados está en desacuerdo con que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar dejar sus labores.

5.2. Contrastación de hipótesis:

5.2.1. Hipótesis general

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

H₁: Existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla N° 13:

Contrastación de hipótesis general

		Correlaciones	
		Expectativas laborales	Compromiso organizacional
Expectativas laborales	Coefficiente de Correlación	1	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Compromiso organizacional	Coefficiente de Correlación	,552**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.552 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye que existe una relación

significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

5.2.2. Hipótesis específica 1

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso afectivo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

H₁: Existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso afectivo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla N° 14:

Contrastación de hipótesis específico 1

		Correlaciones	
		Expectativas laborales	Compromiso afectivo
Expectativas laborales	Coefficiente de Correlación	1	,526**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Compromiso afectivo	Coefficiente de Correlación	,526**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49

Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.526 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye que Existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso afectivo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

5.2.3. Hipótesis específica 2

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso normativo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

H₁: Existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso normativo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla N° 15:
Contrastación de hipótesis específico 2

		Correlaciones	
		Expectativas laborales	Compromiso normativo
Expectativas laborales	Coeficiente de Correlación	1	,416**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Compromiso normativo	Coeficiente de Correlación	,416**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.416 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva debil. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye Existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso normativo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

5.2.4. Hipótesis específica 3

a. Planteamiento de la hipótesis estadística

H₀: No existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso de continuidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

H₁: Existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso de continuidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

b. Cálculo del estadístico de prueba

Tabla N° 16:

Contrastación de hipótesis específico 3

		Correlaciones	
		Expectativas laborales	Compromiso de continuidad
Expectativas laborales	Coefficiente de Correlación	1	,538**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	42	42
Compromiso de continuidad	Coefficiente de Correlación	,538**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	42	42

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

c. Interpretación

Baremos correlación	
Correlación negativa perfecta	1
Correlación negativa muy fuerte	-0.90 a -0.99
Correlación negativa fuerte	-0.75 a -0.89
Correlación negativa media	-0.50 a -0.74
Correlación negativa débil	-0.25 a -0.49
Correlación negativa muy débil	-0.10 a -0.24
No existe correlación alguna	-0.09 a +0.09
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva fuerte	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	1

De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.538 y de acuerdo al baremo de correlación nos indica que existe una correlación positiva media. Además, el nivel de significancia es 0.000 y es menor que 0.05, esto nos indica que si existe una relación entre las variables; en base a estos resultados se concluye existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso de continuidad de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación planteo como problema general ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?, respectivamente el objetivo general de la investigación fue determinar la relación existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020. Por lo cual primero se definió el concepto de expectativas laborales según (Moreno & Garrosa, 2013) “Las expectativas laborales se conceptualiza de manera subjetiva teniendo en cuenta las expectativas de desarrollo profesional, de relación con el usuario y de compensación”. Dando como resultado de acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.552 lo cual indica que existe una correlación positiva media, y se afirma que existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

Los resultados indicaron que 57.14% de los encuestados indicaron que están totalmente de acuerdo que tienen expectativas laborales ya que creían que la posibilidad de ascenso en este puesto de trabajo dependería bastante de uno mismo. Por otro lado el 50% indicaron que está de acuerdo con que a mayor responsabilidad sobre las consecuencias de su trabajo existiría mayor autonomía.

Por lo cual se encontró cierta similitud con la investigación de (Garcia & Gonzales, 2018) en su investigación “Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018”. La investigación da como resultado principal que el “objetivo general demostró que existe una relación positiva considerable, directa y significativa en la motivación laboral y el compromiso organizacional, con una prueba de

$Rho=0.605$ y p valor es igual a 0.000 ($p<0.05$); por lo tanto. Se acepta la hipótesis de investigación. Se concluye que si la motivación laboral mejoraría también lo haría el compromiso organizacional; en situación contraria, ambas empeorarían, eso es lo que demuestra una relación lineal”.

De acuerdo al objetivo específico N° 1, determinar la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Afectivo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020. Primero se definió el concepto de compromiso afectivo de acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) “se refiere a una comunicación emocional es decir la identificación y el involucramiento del individuo con la organización”. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.526 , lo que indica que existe una correlación positiva media, por ello se afirma que existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso afectivo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

Los resultados indicaron que el 59.52% indicaron que se puede controlar con el diálogo actitudes de queja o agravio de los usuarios. Por otro lado el 54.76% de los encuestados indicaron que están totalmente de acuerdo que se siente cómodo en la interacción con los usuarios.

Por lo que se encuentra cierta similitud con la investigación de (Cordova, 2018) con su tesis “Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del CETICOS PAITA”, la investigación concluye que “los resultados obtenidos confirman la hipótesis general de que existe una correlación positiva, muy fuerte y significativa de la Motivación de McClelland sobre el Compromiso Organizacional ($Rho= 0.898$), es decir, a mayor Motivación laboral, mayor Compromiso Organizacional”.

Considerando el objetivo específico 2 es determinar la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso normativo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local

Acobamba, Huancavelica 2020. Se define el concepto de compromiso normativo de acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) “se refiere a la internalización que hace el empleado para actuar de tal manera que se satisfagan los intereses y objetivos de la organización”. Se analiza la información y se determina que de acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.416 lo cual indica que existe una correlación positiva débil, por ello se afirma que existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso normativo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

Los resultados indicaron que el 40.48% está de acuerdo que actualmente trabaja en la institución más por gusto que por necesidad, por otro lado, el 59.52% de los encuestados indicaron que están en desacuerdo que los problemas de la institución fueran sus propios problemas.

Encontrando cierta similitud con la investigación de (Masias, 2018) con su investigación “Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima – 2018”, la investigación concluye que “los resultados evidenciaron que existe una relación directa entre competencias laborales y las expectativas laborales, con un Rho de Spearman de 0.660 (relación directa moderada), siendo significativa con un pvalor =0.000 <0.05”.

De acuerdo al objetivo específico 3 es determinar la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso de continuidad de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020. Primero se define compromiso de continuidad de acuerdo con (Castillo & Pillaca, 2018) que cita Allen & Meyer (1997) menciona que el compromiso de continuidad se basa “en el reconocimiento hecho por parte del trabajador de los costos que están asociados con su renuncia; el individuo haciendo una inversión colateral un intereses exógenos

con una línea de actividad consistente”. De acuerdo con el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.538 lo cual nos indica que existe una correlación positiva media, por ello se afirma que existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso de continuidad de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

Los resultados indicaron que el 64.29% de los encuestados está en desacuerdo con que siente una obligación moral permanecer en la compañía, por otro lado, el 57.14% de los encuestados indicaron que están de acuerdo con que en la actualidad sería difícil dejar sus labores.

Encontrando cierta similitud con la investigación de (Mamani, 2017) con su tesis “Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016”, la investigación concluye que “la valoración de las expectativas laborales es significativa (63.3% está de acuerdo), además destaca la importancia de crear equilibrio y flexibilidad laboral en las empresas (64.3% está de acuerdo), asimismo contar con un lugar de trabajo que se adapte a las necesidades y exigencias actuales (61.2% está de acuerdo), igualmente se destaca las formas de relacionarse en un contexto laboral (62.2% está de acuerdo), el establecimiento de compromisos laborales (54.1% está de acuerdo y el 31.6% está muy de acuerdo) y las motivaciones laborales (55.1% está de acuerdo y el 31.6% está muy de acuerdo). Estos resultados nos demuestran la importancia de gestionar el talento en las organizaciones por expectativas laborales”.

CONCLUSIONES

1. Considerando el objetivo general, determinar la relación existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020; y considerando concluye que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.552 lo cual indica que existe una correlación positiva media, por ello se afirma la hipótesis planteada: que existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso organizacional de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.
2. De acuerdo con el objetivo específico 1, se concluye que la Correlación de Rho de Spearman es 0.526 lo cual indica que existe una correlación positiva media, por ello se afirma que existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso afectivo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.
3. De acuerdo al objetivo específico 2, se concluye que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.416 lo cual indica que existe una correlación positiva débil, por ello se afirma que existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso normativo de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.
4. Finalmente considerando el objetivo específico 3; se concluye que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman es 0.538 lo cual indica que existe una correlación positiva media, por ello se afirma la hipótesis planteada: existe una relación significativa y directa entre expectativas laborales y compromiso de continuidad de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

RECOMENDACIONES

1. Se sugiere implementar el compromiso afectivo por medio del mayor nivel de identificación de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba a través de una evolución constante que pueda identificar la situación de los trabajadores de la institución.
2. Se sugiere que con referente al compromiso de continuidad de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba implementar políticas del personal direccionadas en la satisfacción de los trabajadores a través de la comunicación con los trabajadores.
3. Se sugiere a la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba que los trabajadores participen decisiones de la institución que permita alcázar altos niveles de desempeño.
4. Se sugiere publicar los resultados de la investigación, para que los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba la situación real sobre los temas de compromiso organizacional y expectativas laborales. Y para futuras investigación utilizar un nivel de investigación explicativo o exploratorio, para que en los resultados se observen los cambios en un espacio y tiempo determinado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agostina, M. (2016). *“Evaluación de las expectativas laborales vinculadas al desarrollo decarrera de los jóvenes profesionales pertenecientes a la Generación “Y”, insertos en la Honorable Cámara de Diputados de la Nación en el 2015.* CABA. Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.
- Arias, F. (2001). . *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento.* Revista contaduría y administracion .
- Barriga, V. (2019). *“Expectativas laborales en exalumnos millennials del programa profesional de administración de negocios de una universidad privada de arequipa, 2019”.* Arequipa: Universidad Católica San Pablo.
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación.* Bogotá, Colombia : Pearson cuarta edición.
- Castillo, E., & Pillaca, E. (2018). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cangallo 2016.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento Organizacional la Dinámica del Éxito en las Organizaciones .* Mexico: McGRAW.
- Cordova, K. (2018). *“Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del ceticos paita”.* Piura: Universidad Nacional de Piura.
- Diario El Comercio. (10 de diciembre de 2019). Expectativas de contratación en Perú para los primeros tres meses del 2020 se mantienen modestas.
- Gallardo, E. (2019). *Expectativas laborales en 200 hombres y mujeres en el distrito de Chulucanas, 2019.* Piura: Universidad Cesar Vallejo.

- Gallegos, V., & Lopez, P. (2019). *Influencia del liderazgo distribuido y de la eficacia colectiva sobre el compromiso organizacional docente*. Chile: Universidad de Chile.
- Garcia, L., & Gonzales, G. (2018). *Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial Sánchez Carrión, 2018* . Lima: UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN .
- Hernandez Sampieri R., Fernandez Collado C. & Baptista Lucio M. (2014). *Metodología de la Investigación (6ta. edición)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernandez, R. Fernandez & Baptista. (2014). *Metodología de la investigación (6 ed.)*. Mexico: McGraw-Hill.
- Hernandez, S. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Hidrovo, C., & Naranjo, K. (2016). *Relación entre las percepciones de justicia organizacional y el nivel de compromiso organizacional en los docentes de la puce matriz quito*. Quito: pontificia universidad católica del ecuador.
- Jhonson, R. (2006). *I" is to continuance as "we" is to affective: The relevance of the self-concept for organizational commitment*. *Journal of Organizational Behavior*.
- Mamani, I. (2017). *Expectativas laborales de los universitarios de la Universidad Peruana Unión - Filial Juliaca, 2016*. Lima: Universidad Peruana Unión.
- Masias, M. (2018). *Competencias laborales y las expectativas laborales de los egresados de la escuela profesional de Administración de una Universidad privada de Lima - 2018* . Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Modelo Curriculum.net. (2020). *Modelo Curriculum.net*. Obtenido de <https://www.modelocurriculum.net/que-es-el-desarrollo-profesional.html>

- Montecinos, Y. (2018). *Expectativas laborales venezolanas: indagacion en sueños y esperanzas de insercion laboral en chile*. Santiago: Universidad Alberto Hurtado.
- Moreno, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid.
- Narvaez, O., & Jimenez, L. (2017). *Expectativas Laborales Y Profesionales De Los Estudiantes De Últimos Semestres Del Programa De Administración De Empresas*. CARTAGENA: Universidad De Cartagena .
- Narvaez, O., & Jimenez, L. (2017). *Expectativas laborales y profesionales de los estudiantes de últimos semestres del programa de administración de empresas de la universidad de cartagena*. Cartagena de Indias : Universidad de cartagena.
- Pozzi, S. (14 de Noviembre de 2015). *Generación “Y”: Sus expectativas laborales*. Obtenido de <http://repositorio.udesa.edu.ar/jspui/bitstream/10908/2588/1/%5bP%5d%5bW%5d%20T.%20L.%20Adm.%20Pozzi%2c%20Sof%C3%ADa%20Magdalen>
- RAE. (Diciembre de 2020). <https://dle.rae.es/>. Obtenido de <https://dle.rae.es/expectativa>
- Raffino, M. (26 de junio de 2020). *Estadística Inferencial*. Obtenido de <https://concepto.de/estadistica-inferencia>
- Venegas, G. (2017). *comunicación personal*.

ANEXOS:

Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES VARIABLE I	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación que existe entre expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?	Determinar la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.	Existe una relación significativa y directa entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.	Expectativas laborales	1. Expectativa de desarrollo profesional 2. Expectativa de relación con el usuario 3. Expectativa de compensación	<p>Método de investigación</p> <p>Método científico</p> <p>Métodos específicos:</p> <p>Inductivo</p> <p>Deductivo</p> <p>Hipotético deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: correlacional simple</p>
ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	ESPECÍFICOS	VARIABLE II		
<p>1. ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas Laborales y Compromiso Afectivo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas Laborales y Compromiso normativo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?</p>	<p>1. Determinar la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Afectivo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso normativo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso de continuidad</p>	<p>1. Existe una relación significativa y directa entre Expectativas Laborales y Compromiso Afectivo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.</p> <p>2. Existe una relación significativa y directa entre Expectativas Laborales y Compromiso normativo de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.</p> <p>3. Existe una relación significativa y directa entre Expectativas Laborales y Compromiso de continuidad de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa</p>	Compromiso organizacional	<p>1. Compromiso afectivo</p> <p>2. Compromiso normativo</p> <p>3. Compromiso de continuidad</p>	

<p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre expectativas Laborales y Compromiso de continuidad de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020?</p>	<p>de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.</p>	<p>Local Acobamba, Huancavelica 2020.</p>			<p>POBLACIÓN: 42 trabajadores</p> <p>MUESTRA: 42 trabajadores – muestra censal</p> <p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario</p>
---	---	---	--	--	--

Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	MEDICIÓN
Expectativas laborales	“Las expectativas laborales se conceptualiza de manera subjetiva teniendo en cuenta las expectativas de desarrollo profesional, de relación con el usuario y de compensación” (Moreno & Garrosa, 2013)	Expectativa de desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado • Identificar la autonomía • Identificar las expectativas de oportunidades de desarrollo profesional 	TÉCNICA Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario	Ordinal Escala de Likert
		Expectativa de relación con el usuario	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el trato cordial con los usuarios • Identificar el contacto con los usuarios 		
		Expectativa de compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la expectativa de remuneración • Identificar las expectativas de trato equitativo 		
Compromiso organizacional	Consiste en la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización. “En ello se destaca tres estados psicológicos distintos que denominan: 1) Compromiso afectivo, que tiene que ver con la identificación e involucramiento con la organización; 2) Compromiso de continuidad, que tiene que ver con la percepción de alternativas, inversiones en las organizaciones; 3) Compromiso normativo, que tiene que ver con la lealtad y sentido de obligación”. Allen & Meyer (1997) es citado por (Castillo & Pillaca, 2018)	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el apego emocional • Identificar y medir el involucramiento en la problemática de la institución • Identificar la grado de pertenencia a la institucional 		
		Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y medir el compromiso moral con la institución • Identificar la reciprocidad con la institución 		
		Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades de trabajo en la institución • Identificar las opciones laborales • Identificar la evaluación de permanencia 		

Anexo 03: Matriz de operacionalización de instrumento

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICA E INSTRUMENTO	MEDICIÓN
Expectativas laborales	Expectativa de desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado Identificar la autonomía Identificar las expectativas de oportunidades de desarrollo profesional 	<ol style="list-style-type: none"> Al empezar a trabajar en esta profesión, creía que la posibilidad de ascenso en este puesto de trabajo dependería bastante de uno mismo. Esperaba crecer bastante en mi desarrollo profesional. Esperaba un desarrollo profesional más rápido. Esperaba que, a mayor responsabilidad sobre las consecuencias de mi trabajo, hubiera mayor autonomía. Esperaba que la autonomía en mi trabajo fuera la adecuada para conciliar vida familiar y laboral. Creía que iba a tener mayor libertad para organizar mi trabajo. Esperaba que el trabajo se ajustará más a mis habilidades profesionales. 	Encuesta/ cuestionario	
	Expectativa de relación con el usuario	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el trato cordial con los usuarios Identificar el contacto con los usuarios 	<ol style="list-style-type: none"> Estaba convencido de que podría controlar con el diálogo actitudes de queja o agravio de los usuarios. Esperaba tener un mayor contacto con los usuarios de mi trabajo. Esperaba sentirme cómodo en la interacción con los usuarios. Espera tener una mejor interacción con los usuarios de mi trabajo. 		
	Expectativa de compensación	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la expectativa de remuneración Identificar las expectativas de trato equitativo 	<ol style="list-style-type: none"> Tenía la idea de que mi salario se ajustaría a la dedicación y horas de trabajo que realizo. Suponía que mi profesión facilitaría un rápido incremento de mi poder adquisitivo. Esperaba retribuciones económicas parejas al aumento de responsabilidad. Deseaba un trato equitativo dentro del equipo de trabajo. Esperaba un trato más horizontal en el equipo de trabajo. Deseaba tener un trato acorde a las características de mi formación profesional. 		
.Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el apego emocional Identificar y medir el involucramiento en la 	<ol style="list-style-type: none"> Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad. Esta empresa tiene un gran significada para mi vida. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas. Tengo una fuerte sensación de permanecer a mi empresa. 		

		<p>problemática de la institución</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la grado de pertenencia a la institucional 			
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar y medir el compromiso moral con la institución • Identificar la reciprocidad con la institución 	<p>26. Se siente una obligación moral permanecer en la compañía. 27. Me sentiría culpables si renunciara a mis labores. 28. La institución donde laboro merece mi lealtad.</p>		
	Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las necesidades de trabajo en la institución • Identificar las opciones laborales • Identificar la evaluación de permanencia 	<p>29. En la actualidad sería difícil dejar mis labores. 30. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar dejar mis labores. 31. El motivo de que sigo laborando, es porque es muy difícil conseguir un trabajo como en el que tengo. 32. Una de las razones para seguir trabajando en la institución, es por otro trabajo no pagaría el sueldo y prestaciones que tengo en esta. 33. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas se dijera ahora mis labores.</p>		

Anexo 04: Instrumento de investigación y constancia de su aplicación

EXPECTATIVAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA, HUANCVELICA 2020

CUESTIONARIO

INTRODUCCIÓN: Por la presente nos dirigimos a usted para pedirle minutos de su valioso tiempo para resolver las preguntas plasmadas, nuestra investigación está referida a la relación que existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional. Este cuestionario será realizado solo con fines de estudio de investigación, por lo cual todos los datos que se obtenga será estrictamente confidencial, le agradecemos su tiempo y por ser parte de la investigación.

ESCALA VALORATIVA

El significado de las letras es: 1=TOTALMENTE EN DESACUERDO, 2=DESACUERDO 3= NO OPINA, 4=DEACUERDO y 5= TOTALMENTE DEACUERDO

VARIABLE	N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
			1	2	3	4	5
Expectativas laborales	1	Al empezar a trabajar en esta profesión, creía que la posibilidad de ascenso en este puesto de trabajo dependería bastante de uno mismo					
	2	Esperaba crecer bastante en mi desarrollo profesional					
	3	Esperaba un desarrollo profesional más rápido					
	4	Esperaba que, a mayor responsabilidad sobre las consecuencias de mi trabajo, hubiera mayor autonomía					
	5	Esperaba que la autonomía en mi trabajo fuera la adecuada para conciliar vida familiar y laboral					
	6	Creía que iba a tener mayor libertad para organizar mi trabajo					
	7	Esperaba que el trabajo se ajustará más a mis habilidades profesionales					
	8	Estaba convencido de que podría controlar con el diálogo actitudes de queja o agravio de los usuarios					
	9	Esperaba tener un mayor contacto con los usuarios de mi trabajo.					
	10	Esperaba sentirme cómodo en la interacción con los usuarios					
	11	Espera tener una mejor interacción con los usuarios de mi trabajo					
	12	Tenía la idea de que mi salario se ajustaría a la dedicación y horas de trabajo que realizo					
	13	Suponía que mi profesión facilitaría un rápido incremento de mi poder adquisitivo					

	14	Esperaba retribuciones económicas parejas al aumento de responsabilidad						
	15	Deseaba un trato equitativo dentro del equipo de trabajo						
	16	Esperaba un trato más horizontal en el equipo de trabajo						
	17	Deseaba tener un trato acorde a las características de mi formación profesional						
Compromiso organizacional	18	Actualmente trabajo en esta empresa más por gusto que por necesidad						
	19	Esta empresa tiene un gran significada para mi vida						
	20	Realmente siento como si los problemas de esta empresa fueran mis propios problemas						
	21	Tengo una fuerte sensación de permanecer a mi empresa						
	22	Se siente una obligación moral permanecer en la compañía						
	23	Mes sentiría culpables si renunciara a mis labores						
	24	La institución donde laboro merece mi lealtad						
	25	En la actualidad sería difícil dejar mis labores						
	26	Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar dejar mis labores						
	27	El motivo de que sigo laborando, es porque es muy difícil conseguir un trabajo como en el que tengo						
	28	Una de las razones para seguir trabajando en la institución, es por otro trabajo no pagaría el sueldo y prestaciones que tengo en esta						
	29	Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas se dijera ahora mis labores						

Anexo 05: Confiabilidad y validación del instrumento

Confiabilidad del instrumento

Alfa Cronbach	de N.º de elementos
,8701	29

Para la confiabilidad del instrumento se empleó la Prueba de Alfa de Cronbach, Donde el coeficiente de confiabilidad es 0,8701 lo que quiere decir: $0.8701 > 0.80$; significa que el instrumento tiene una alta confiabilidad por lo tanto es aplicable.

	PREGUNTA 01	PREGUNTA 02	PREGUNTA 03	PREGUNTA 04	PREGUNTA 05	PREGUNTA 06	PREGUNTA 07	PREGUNTA 08	PREGUNTA 09	PREGUNTA 10	PREGUNTA 11	PREGUNTA 12	PREGUNTA 13	PREGUNTA 14	PREGUNTA 15	PREGUNTA 16	PREGUNTA 17	PREGUNTA 18	PREGUNTA 19	PREGUNTA 20	PREGUNTA 21	PREGUNTA 22	PREGUNTA 23	PREGUNTA 24	PREGUNTA 25	PREGUNTA 26	PREGUNTA 27	PREGUNTA 28	PREGUNTA 29	SUMATORIA A
ENCUESTA DO 1	3	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	37
ENCUESTA DO 2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	106
ENCUESTA DO 3	2	3	3	4	1	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	5	3	3	3	2	85
ENCUESTA DO 4	2	2	4	2	4	4	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	80
ENCUESTA DO 5	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	3	5	4	2	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	3	3	3	105
ENCUESTA DO 6	3	4	3	3	3	3	2	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	78
ENCUESTA DO 7	1	2	4	2	2	1	1	2	4	2	4	3	4	2	4	3	2	2	1	4	2	4	2	2	5	4	4	2	2	77
ENCUESTA DO 8	2	2	4	2	2	2	2	2	4	3	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	4	2	2	4	4	2	2	82
ENCUESTA DO 9	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	87
ENCUESTA DO 10	2	1	1	2	3	4	4	1	1	2	2	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4	2	3	2	1	2	78
ENCUESTA DO 11	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	2	3	4	3	99
ENCUESTA DO 12	3	2	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	90
ENCUESTA DO 13	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	82
ENCUESTA DO 14	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	65
ENCUESTA DO 15	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67
VAR.P	0.51	0.92	0.65	0.67	1.05	1.13	0.69	0.92	0.73	0.92	1.00	0.73	1.00	0.69	0.67	0.73	0.73	0.80	0.73	0.73	0.65	0.92	0.67	0.78	1.13	0.80	0.56	0.73	0.60	142.56

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

K: El número de ítems
 $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los Items
 S_T^2 : Varianza de la suma de los Items
 α : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K: 29
 $\sum S_i^2$: 22.79
 S_T^2 : 142.56
 α : 0.87013

$$\alpha = \frac{29}{28.00} \left[1 - \frac{22.7911}{142.56} \right]$$

$\alpha = 0.87013$

Validación del instrumento

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables
Matriz de validación del instrumento

Título: CUESTIONARIO

EXPECTATIVAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
 GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA, HUANCVELICA 2020

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Respuesta					Valoración								Observaciones y/o recomendaciones	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Expectativas laborales	Expectativa de desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado • Identificar la autonomía • Identificar las expectativas de oportunidades de desarrollo profesional 	1. Al empezar a trabajar en esta profesión, creía que la posibilidad de ascenso en este puesto de trabajo dependería bastante de uno mismo		X					X		X		X				
			2. Esperaba crecer bastante en mi desarrollo profesional	X					X		X		X		X			
			3. Esperaba un desarrollo profesional más rápido		X				X		X		X		X			
			4. Esperaba que, a mayor responsabilidad sobre las consecuencias de mi trabajo, hubiera mayor autonomía		X				X		X		X		X			

			5. Esperaba que la autonomía en mi trabajo fuera la adecuada para conciliar vida familiar y laboral			X			X		X		X		X	
			6. Creía que iba a tener mayor libertad para organizar mi trabajo				X		X		X		X		X	
			7. Esperaba que el trabajo se ajustará más a mis habilidades profesionales		X				X		X		X		X	
	Expectativa de relación con el usuario	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el trato cordial con los usuarios • Identificar el contacto con los usuarios 	8. Estaba convencido de que podría controlar con el diálogo actitudes de queja o agravio de los usuarios				X		X		X		X		X	
			9. Esperaba tener un mayor contacto con los usuarios de mi trabajo.			X			X		X		X		X	
			10. Esperaba sentirme cómodo en la interacción con los usuarios		X				X		X		X		X	
			11. Espera tener una mejor interacción con los usuarios de mi trabajo		X				X		X		X		X	
			Expectativa de compensación	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar la expectativa de remuneración • Identificar las expectativas de trato equitativo 	12. Tenía la idea de que mi salario se ajustaría a la dedicación y horas de trabajo que realizo			X			X		X		X	
	13. Suponia que mi profesión facilitaría un rápido					X				X		X		X		X

			incremento de mi poder adquisitivo																
			14. Esperaba retribuciones económicas parejas al aumento de responsabilidad				X	X	X	X	X								
			15. Deseaba un trato equitativo dentro del equipo de trabajo	X				X	X	X	X								
			16. Esperaba un trato más horizontal en el equipo de trabajo		X			X	X	X	X								
			17. Deseaba tener un trato acorde a las características de mi formación profesional		X			X	X	X	X								
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el apego emocional Identificar y medir el involucramiento en la problemática de la institución Identificar la grado de pertenencia a la institucional 	18. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad				X	X	X	X	X								
			19. Esta empresa tiene un gran significada para mi vida			X		X	X	X	X	X							
			20. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas		X			X	X	X	X	X							
			21. Tengo una fuerte sensación de permanecer a mi empresa			X		X	X	X	X	X							
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y medir el compromiso 	22. Se siente una obligación moral permanecer en la compañía				X	X	X	X	X								

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables
Matriz de validación del instrumento

Título: CUESTIONARIO

EXPECTATIVAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
 GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA, HUANCAMELICA 2020

Nombre del instrumento: Matriz de validación del instrumento

Objetivo: Determinar la relación existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

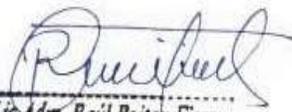
Dirigido a: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba

Apellidos y nombres del validador del instrumento: PAITAN FIERRO, Raúl

Grado académico del evaluador: Titulado – Licenciado en Administración

Valoración: BUENO

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


 Lic. Adm. Raúl Paitan Fierro
 RUC: 10467449511

Firma del evaluador

			5. Esperaba que la autonomía en mi trabajo fuera la adecuada para conciliar vida familiar y laboral	X				X	X	X	X				
			6. Creía que iba a tener mayor libertad para organizar mi trabajo		X			X	X	X	X				
			7. Esperaba que el trabajo se ajustará más a mis habilidades profesionales	X				X	X	X	X				
Expectativa de relación con el usuario	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el trato cordial con los usuarios Identificar el contacto con los usuarios 		8. Estaba convencido de que podría controlar con el diálogo actitudes de queja o agravio de los usuarios		X			X	X	X	X				
			9. Esperaba tener un mayor contacto con los usuarios de mi trabajo.	X				X	X	X	X				
			10. Esperaba sentirme cómodo en la interacción con los usuarios		X			X	X	X	X	X			
			11. Espera tener una mejor interacción con los usuarios de mi trabajo		X			X	X	X	X	X			
			12. Tenía la idea de que mi salario se ajustaría a la dedicación y horas de trabajo que realizo	X				X	X	X	X	X			
Expectativa de compensación	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la expectativa de remuneración Identificar las expectativas de trato equitativo 		13. Suponía que mi profesión facilitaría un rápido	X				X	X	X	X				

			incremento de mi poder adquisitivo																
			14. Esperaba retribuciones económicas parejas al aumento de responsabilidad			X			X		X		X		X				
			15. Deseaba un trato equitativo dentro del equipo de trabajo	X					X		X		X		X				
			16. Esperaba un trato más horizontal en el equipo de trabajo	X					X		X		X		X				
			17. Deseaba tener un trato acorde a las características de mi formación profesional		X				X		X		X		X				
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el apego emocional Identificar y medir el involucramiento en la problemática de la institución Identificar la grado de pertenencia a la institucional 	18. Actualmente trabajo en esta institución más por gusto que por necesidad			X			X		X		X		X				
			19. Esta empresa tiene un gran significada para mi vida			X			X		X		X		X		X		
			20. Realmente siento como si los problemas de esta institución fueran mis propios problemas		X				X		X		X		X		X		
			21. Tengo una fuerte sensación de permanecer a mi empresa			X			X		X		X		X		X		
	Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> Identificar y medir el compromiso 	22. Se siente una obligación moral permanecer en la compañía			X			X		X		X		X				

		moral con la institución	23. Me sentiría culpable si renunciara a mis labores		X					X			X		X		
		• Identificar la reciprocidad con la institución	24. La institución donde laboro merece mi lealtad	X						X			X		X		
	Compromiso de continuidad	• Identificar las necesidades de trabajo en la institución	25. En la actualidad sería difícil dejar mis labores		X					X			X		X		
		• Identificar las opciones laborales	26. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar dejar mis labores		X					X			X		X		
		• Identificar la evaluación de permanencia	27. El motivo de que sigo laborando, es porque es muy difícil conseguir un trabajo como en el que tengo			X				X			X		X		
			28. Una de las razones para seguir trabajando en la institución, es por otro trabajo no pagaría el sueldo y prestaciones que tengo en esta			X				X			X		X		
			29. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas si dejara ahora mis labores			X				X			X		X		

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables
Matriz de validación del instrumento

Título: CUESTIONARIO

EXPECTATIVAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
 GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA, HUANCAMELICA 2020

Nombre del instrumento: Matriz de validación del instrumento

Objetivo: Determinar la relación existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

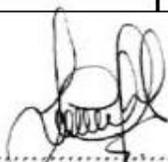
Dirigido a: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba

Apellidos y nombres del validador del instrumento: LAURA CARHUAPOMA, Luzdiana

Grado académico del evaluador: Titulado – Licenciado en Administración

Valoración: MUY BUENO

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------



Lic. Adm. Luzdiana Laura Carhuapoma
CLAD - 21054

Firma del evaluador

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables
Matriz de validación del instrumento

Título: CUESTIONARIO

EXPECTATIVAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
 GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA, HUANCABELICA 2020

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Respuesta					Valoración								Observaciones y/o recomendaciones	
				SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Expectativas laborales	Expectativa de desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las expectativas de acuerdo al esfuerzo realizado • Identificar la autonomía • Identificar las expectativas de oportunidades de desarrollo profesional 	1. Al empezar a trabajar en esta profesión, creía que la posibilidad de ascenso en este puesto de trabajo dependería bastante de uno mismo		X				X		X		X					
			2. Esperaba crecer bastante en mi desarrollo profesional			X			X		X		X		X			
			3. Esperaba un desarrollo profesional más rápido			X			X		X		X		X			
			4. Esperaba que, a mayor responsabilidad sobre las consecuencias de mi trabajo, hubiera mayor autonomía		X				X		X		X		X			

			5. Esperaba que la autonomía en mi trabajo fuera la adecuada para conciliar vida familiar y laboral				X		X		X		X		X		
			6. Creía que iba a tener mayor libertad para organizar mi trabajo			X			X		X		X		X		
			7. Esperaba que el trabajo se ajustará más a mis habilidades profesionales			X			X		X		X		X		
Expectativa de relación con el usuario	<ul style="list-style-type: none"> Identificar el trato cordial con los usuarios Identificar el contacto con los usuarios 		8. Estaba convencido de que podría controlar con el diálogo actitudes de queja o agravio de los usuarios		X				X		X		X		X		
			9. Esperaba tener un mayor contacto con los usuarios de mi trabajo.	X					X		X		X		X		
			10. Esperaba sentirme cómodo en la interacción con los usuarios			X				X		X		X		X	
			11. Espera tener una mejor interacción con los usuarios de mi trabajo		X					X		X		X		X	
			12. Tenía la idea de que mi salario se ajustaría a la dedicación y horas de trabajo que realizo			X				X		X		X		X	
Expectativa de compensación	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la expectativa de remuneración Identificar las expectativas de trato equitativo 		13. Suponía que mi profesión facilitaría un rápido			X			X		X		X		X		

	• Identificar la reciprocidad con la institución	renunciara a mis labores					X	X	X	X		
		24. La institución donde laboro merece mi lealtad	X				X	X	X	X		
Compromiso de continuidad	• Identificar las necesidades de trabajo en la institución	25. En la actualidad sería difícil dejar mis labores		X			X	X	X	X		
	• Identificar las opciones laborales	26. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar dejar mis labores		X			X	X	X	X		
	• Identificar la evaluación de permanencia	27. El motivo de que sigo laborando, es porque es muy difícil conseguir un trabajo como en el que tengo			X		X	X	X	X		
		28. Una de las razones para seguir trabajando en la institución, es por otro trabajo no pagaría el sueldo y prestaciones que tengo en esta			X		X	X	X	X		
		29. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas se dijera ahora mis labores			X		X	X	X	X		

	<ul style="list-style-type: none"> Identificar la reciprocidad con la institución 	renunciara a mis labores					X	X	X	X			
		24. La institución donde laboro merece mi lealtad	X				X	X	X	X			
Compromiso de continuidad	<ul style="list-style-type: none"> Identificar las necesidades de trabajo en la institución Identificar las opciones laborales Identificar la evaluación de permanencia 	25. En la actualidad sería difícil dejar mis labores		X			X	X	X	X			
		26. Creo que tengo muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar dejar mis labores		X			X	X	X	X			
		27. El motivo de que sigo laborando, es porque es muy difícil conseguir un trabajo como en el que tengo			X			X	X	X	X		
		28. Una de las razones para seguir trabajando en la institución, es por otro trabajo no pagaría el sueldo y prestaciones que tengo en esta			X			X	X	X	X		
		29. Demasiadas cosas en mi vida se verían interrumpidas se dijera ahora mis labores			X			X	X	X	X		

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de ciencias administrativas y contables
Matriz de validación del instrumento

Título: CUESTIONARIO

EXPECTATIVAS LABORALES Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE
 GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL ACOBAMBA, HUANCVELICA 2020

Nombre del instrumento: Matriz de validación del instrumento

Objetivo: Determinar la relación existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020.

Dirigido a: Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba

Apellidos y nombres del validador del instrumento: RAHUERO MOHANA MARTIN ELIAS.

Grado académico del evaluador: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Valoración: MUY BUENO

Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
-----------	-------	---------	------


 Firma del evaluador
 CIAD 11333

Anexo 06: La data de procesamiento de datos

VAR0000 1	VAR0000 2	VAR0000 3	VAR0000 4	VAR0000 5	VAR0000 6	VAR0000 7	VAR0000 8	VAR0000 9	VAR0001 0	VAR0001 1	VAR0001 2
5	4	4	5	4	4	3	4	2	5	5	4
4	5	4	4	2	5	4	2	2	4	5	4
5	3	4	4	5	4	4	2	3	3	4	2
5	4	5	5	4	4	3	4	2	4	5	5
5	4	4	5	4	4	2	4	2	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2
5	4	5	4	4	5	4	2	4	2	4	4
4	2	4	5	5	4	4	3	2	4	4	5
4	3	5	4	4	4	4	3	2	2	4	2
4	3	5	4	2	5	4	2	2	2	2	5
5	4	4	5	2	4	5	4	4	2	4	2
4	4	5	4	5	4	2	4	4	2	4	4
5	5	4	5	4	4	2	2	2	4	4	5
5	5	4	4	5	4	4	2	2	2	3	4
5	4	4	5	5	4	5	2	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4
5	4	4	5	5	3	2	2	2	4	4	2
4	5	5	5	2	4	4	2	2	4	5	4
5	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	5
5	5	5	4	5	3	4	2	2	5	4	4
5	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	5
5	5	5	4	5	5	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	5	2	4	2	5	3	2
4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	1
5	4	5	4	4	4	3	2	4	5	2	2
4	3	4	4	4	4	5	2	2	4	2	4
5	4	4	5	2	4	4	2	2	4	4	1
4	4	5	4	2	5	5	4	2	5	4	4
5	2	4	5	4	4	4	2	4	4	2	2
5	3	5	4	3	5	2	2	2	4	4	1
5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	5	2
4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	4	2
5	4	5	5	2	5	2	2	2	4	5	4
4	3	5	5	4	4	4	3	2	4	2	4
4	4	5	5	2	3	2	2	3	5	4	4
4	4	4	4	2	4	2	2	2	5	4	4
4	4	5	5	2	5	5	4	2	4	2	2
5	3	4	4	4	4	2	2	4	5	4	2
5	2	4	5	2	5	3	2	2	4	2	4
5	2	4	4	4	5	2	4	2	4	4	2
5	3	4	5	4	4	2	2	4	4	2	4

Anexo 07: Consentimiento informado

FORMULARIO ÚNICO DE TRAMITES (FUT)
R.M. N° 5445-2012-ED

PERU Ministerio de Educación

I.- RESUMEN DE SU PEDIDO:
SOLICITO AUTORIZACION CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACION EN PROYECTO DE INVESTIGACION

II.- DEPENDENCIA O AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE: GERENCIA DE ADMINISTRACION DE LA UGEL ACOBAMBA.

III.- DATOS DEL SOLICITANTE:

Persona Natural
Apellido Paterno: CALEDENAS Apellido Materno: ORTEGA

Persona Juridica:
Razón Social:

Tipo de Documento
DNI: 71547825 RUC: 10715478256 CE: []

IV.- DIRECCIÓN:

TIPO DE VIA: Avenida: [] Jirón: Calle: [] Pasaje: [] Carretera: []

Nombre de la vía: Saenz Peña SA

N° de Inmueble: [] Block: [] Interior: [] Piso: [] Mz: [] Lote: [] Km: [] Sector: []

Tipo de Zona:

Urbanización:	<input type="checkbox"/>	Pueblo Joven:	<input type="checkbox"/>	Unidad Vecinal:	<input type="checkbox"/>	Conjunto Habitacional:	<input type="checkbox"/>	Asentamiento Humano:	<input type="checkbox"/>
Cooperativa:	<input type="checkbox"/>	Residencial:	<input type="checkbox"/>	Zona Industrial:	<input type="checkbox"/>	Centro Poblado:	<input type="checkbox"/>	Caserio:	<input type="checkbox"/>
Asociación:	<input type="checkbox"/>	Grupo:	<input type="checkbox"/>	Fundo:	<input type="checkbox"/>	Otros (especificar):	<input type="checkbox"/>		

Nombre de zona: Barrio Acobamba

Referencia: Frente a la I.E.J. N° 027

Departamento: Huancavelica Provincia: Acobamba Distrito: Acobamba

Teléfonos: 944358670 Autorizo se me notifique al siguiente correo electrónico: ac0271492@gmail.com

DECLARO que los datos presentados en el presente formulario los realizo con carácter de **DECLARACIÓN JURADA**

V.- FUNDAMENTACIÓN DEL PEDIDO:

Mediante la presente, se solicita su autorización para aplicar la investigación "Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la UGEL Acobamba, Huancavelica 2020" de la Universidad Periana Los Andes, el cual está siendo desarrollado para la obtención del grado de Título Profesional en la carrera de Administración y sistemas. Por lo tanto, ruego a usted acceder mi pedido. Sin otro otro particular me despido de Ud.

VI.- DOCUMENTOS QUE SE ADJUNTAN:
- Adjunto Formato de consentimiento informado.

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
PROVEIDON° 626 2021 GOB.REG.-HVCA/UGEL-ADM
PASE A: ASO AGL LAGA
PARA: Se Autorización para realizar estudio de investigación
Acobamba, 18 de Mayo del 2021
ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

Acobamba, 18 de Mayo del 2021
LUGAR Y FECHA

FIRMA DEL USUARIO



“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Acobamba, 19 de mayo del 2021

CARTA N°011-2021/GOB.REG.HVCA/DREH/UGEL.A/ADM.

SEÑORA:

**CARDENAS ORTEGA AIMEE
MATAMOROS OBREGON PAULINA**

ASUNTO : AUTORIZACIÓN

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlas muy cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba y el mío propio, y a la vez comunicarlas, en atención al documento de la referencia, se le **AUTORIZA**, aplicar la investigación “Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los trabajadores de Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020”

Sin otro en particular, aprovecho la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


 GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA
 UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
 ACOBAMBA
 Lic. Milton Pokoy Candori Garcia
 DIRECTOR DE SERVICIO ADMINISTRACION

CONSENTIMIENTO INFORMADO

DE PARTICIPACIÓN EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Dirigido a: Director de Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba

Mediante la presente, se le solicita su autorización para participar de estudios enmarcados en la investigación "Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020" perteneciente a la Universidad Peruana los Andes.

Dicho Proyecto tiene como objetivo principal: Determinar qué relación existe entre Expectativas Laborales y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Acobamba, Huancavelica 2020. En función de lo anterior es pertinente su participación en el estudio, por lo que, mediante la presente, se le solicita su consentimiento informado.

Al colaborar usted con esta investigación, deberá permitir y brindar facilidades para que los colaboradores y clientes de la empresa puedan participar de la entrevista, lo cual se realizara a través de un cuestionario. Dicha actividad durara no más de 2 días, y se realizara en las instalaciones de la empresa, durante la jornada del medio día.

Los alcances y resultados esperados de esta investigación serán informados. Además, su participación en este estudio no implica ningún riesgo de daño físico ni psicológico para usted, y se tomarán todas las medidas que sean necesarias para garantizar la salud e integridad física y psíquica de quienes participen del estudio.

Todos los datos que se recojan, serán estrictamente anónimos y de carácter privados. Además, los datos entregados serán absolutamente confidenciales y sólo se usarán para los fines científicos de la investigación. El responsable de esto, en calidad de custodio de los datos, será el Investigador Responsable del proyecto, quien tomará todas las medidas

necesarias para cautelar el adecuado tratamiento de los datos, el resguardo de la información registrada y la correcta custodia de estos

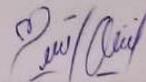
El investigador Responsable del proyecto asegura la total cobertura de costos del estudio, por lo que su participación no significará gasto alguno. Por otra parte, la participación en este estudio no involucra pago o beneficio económico alguno.

Si presenta dudas sobre este proyecto o sobre su participación en él, puede hacer preguntas en cualquier momento de la ejecución del mismo. Igualmente, puede retirarse de la investigación en cualquier momento, sin que esto represente perjuicio. Es importante que usted considere que su participación en este estudio es completamente libre y voluntaria, y que tiene derecho a negarse a participar o a suspender y dejar inconclusa su participación cuando así lo desee, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Desde ya le agradecemos su participación.



Bach. Cárdenas Ortega Aimee



Bach. Matamoros Obregon Paulina



GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA
Alcaldía de Huancavelica
Municipalidad de Huancavelica

Su Autorización

Anexo 08: Fotografías de la aplicación del instrumento







