

**UNIVERSIDAD DE HUANUCO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS**



**TESIS**

---

**“MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN  
EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL  
AGRARIA DE LA SELVA, 2022”**

---

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**AUTORA: Manchego Chacalla, Carla Katherin**

**ASESOR: Martel Carranza, Christian Paolo**

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2022**

# U

# D

# H



**UDH**  
UNIVERSIDAD DE HUANUCO  
<http://www.udh.edu.pe>

### TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis ( X )
- Trabajo de Suficiencia Profesional ( )
- Trabajo de Investigación ( )
- Trabajo Académico ( )

**LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN:** Gestión Administrativa  
**AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN** (2020)

### CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

**Área:** Ciencias Sociales

**Sub área:** Economía, Negocios

**Disciplina:** Negocios, Administración

### DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título  
Profesional de Licenciada en Administración de  
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio ( X )
- UDH ( )
- Fondos Concursables ( )

### DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 74821681

### DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41905365

Grado/Título: Doctor en administración de la educación

Código ORCID: 0000-0001-9272-3553

### DATOS DE LOS JURADOS:

| Nº | APELLIDOS Y NOMBRES           | GRADO                                              | DNI      | Código ORCID        |
|----|-------------------------------|----------------------------------------------------|----------|---------------------|
| 1  | Villena Andrade, Tomas Dali   | Magister en gestión y negocios gestión y proyectos | 04085862 | 0000-0002-1290-1434 |
| 2  | Anibal Rivero, Rafael Antonio | Doctor en gestión empresarial                      | 41693326 | 0000-0003-1423-2737 |
| 3  | Laurencio Leon, Nisset Dayana | Maestro en gerencia pública                        | 47456290 | 0000-0002-8796-9927 |

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

En la ciudad de Huánuco, siendo las **08:30 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtro. Tomas Dali Villena Andrade  
Mtro. Rafael Antonio Anibal Rivero  
Mtra. Nisset Dayana Laurencio León

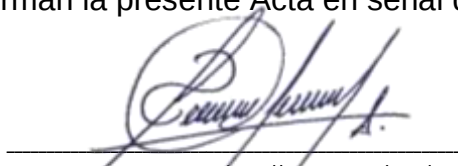
**(Presidente)**  
**(Secretario)**  
**(Vocal)**

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N°1065-2022-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“MOTIVACIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA, 2022”** Presentada por el (la) Bachiller, **MANCHEGO CHACALLA, Carla Katherin**, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas.

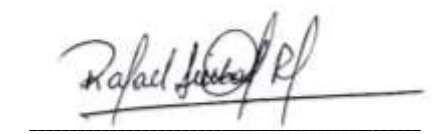
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **16 (Dieciséis)** y cualitativo de **Bueno** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

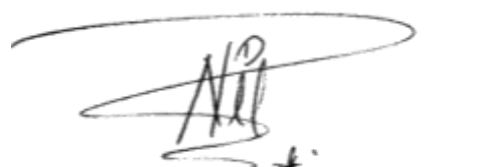
Siendo las **09:05 horas del día 26 del mes de julio del año 2022**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtro. Tomas Dali Villena Andrade  
**PRESIDENTE**



Mtro. Rafael Antonio Anibal Rivero  
**SECRETARIO**



Mtra. Nisset Dayana Laurencio Leon  
**VOCAL**

## **DEDICATORIA**

A Dios por su bendita bondad.

A mi padre, a mi recordada madre  
que se encuentra en el cielo y  
hermanos que con su apoyo  
incondicional durante todo estos años  
me formaron con valores y principios  
que me motivaron constantemente

## **AGRADECIMIENTO**

A mi alma mater, la Universidad de Huánuco, por darme la oportunidad de cumplir mi visión para formarme como profesional.

Al Mg. Martel Carranza Christian Paolo por su asesoramiento en el presente de trabajo de investigación, por su excelencia y compromiso como profesional.

Gracias a mis amados padres quienes me dieron la oportunidad de estudiar en esta prestigiosa universidad y me apoyaron durante todo el proceso.

A mis amigos por brindarme sus aportes y un apoyo considerable.

## ÍNDICE

|                                              |      |
|----------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                            | II   |
| AGRADECIMIENTO .....                         | III  |
| ÍNDICE.....                                  | IV   |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                       | VII  |
| ÍNDICE FIGURAS.....                          | VIII |
| RESUMEN .....                                | IX   |
| ABSTRACT .....                               | X    |
| INTRODUCCIÓN .....                           | XI   |
| CAPÍTULO I .....                             | 12   |
| PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....              | 12   |
| 1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA .....          | 12   |
| 1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....           | 13   |
| 1.2.1. PROBLEMA GENERAL .....                | 13   |
| 1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....           | 13   |
| 1.3. OBJETIVO GENERAL .....                  | 14   |
| 1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....              | 14   |
| 1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN ..... | 14   |
| 1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA .....           | 14   |
| 1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA .....          | 14   |
| 1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA .....      | 14   |
| 1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN .....  | 15   |
| 1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....     | 15   |
| 1.7.1. RECURSOS HUMANOS.....                 | 15   |
| 1.7.2. RECURSOS ECONÓMICOS .....             | 15   |
| 1.7.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS .....           | 15   |
| CAPÍTULO II .....                            | 16   |
| MARCO TEÓRICO .....                          | 16   |
| 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....   | 16   |
| 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....    | 16   |
| 2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES .....         | 17   |
| 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....             | 19   |
| 2.2. BASES TEÓRICAS.....                     | 20   |

|                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.2.1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....                                    | 20 |
| 2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL .....                                           | 23 |
| 2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES .....                                      | 26 |
| 2.4. HIPÓTESIS.....                                                       | 27 |
| 2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL: .....                                           | 27 |
| 2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:.....                                        | 28 |
| 2.5. VARIABLES .....                                                      | 28 |
| 2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....                                        | 28 |
| 2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE .....                                         | 28 |
| 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....                                 | 29 |
| CAPÍTULO III .....                                                        | 30 |
| METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....                                     | 30 |
| 3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....                                          | 30 |
| 3.1.1. ENFOQUE.....                                                       | 30 |
| 3.1.2. NIVEL.....                                                         | 30 |
| 3.1.3. DISEÑO .....                                                       | 30 |
| 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA .....                                            | 31 |
| 3.2.1. POBLACIÓN .....                                                    | 31 |
| 3.2.2. MUESTRA.....                                                       | 31 |
| 3.3. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA<br>INFORMACIÓN ..... | 32 |
| 3.3.1. MÉTODOS Y HERRAMIENTA DE RECAUDACIÓN DE<br>ANTECEDENTES .....      | 32 |
| 3.3.2. MÉTODOS DE PROCESO Y ESTUDIOS DE LA INDAGACIÓN.<br>.....           | 32 |
| CAPÍTULO IV.....                                                          | 33 |
| RESULTADOS.....                                                           | 33 |
| 4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS.....                          | 33 |
| 4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS .....                                     | 35 |
| 4.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL .....                                           | 36 |
| 4.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....                                    | 46 |
| 4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD .....                                           | 56 |
| 4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....                                      | 57 |
| 4.4.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL .....                           | 57 |

|                                        |    |
|----------------------------------------|----|
| CAPÍTULO V .....                       | 61 |
| DISCUSION DE RESULTADOS.....           | 61 |
| 5.1.  CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS..... | 61 |
| CONCLUSIONES .....                     | 63 |
| RECOMENDACIONES .....                  | 65 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....        | 67 |
| ANEXOS .....                           | 70 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                       |    |
|-----------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Análisis de Confiabilidad de la Encuesta Piloto Aplicada..... | 33 |
| Tabla 2 Juicio de Expertos.....                                       | 35 |
| Tabla 3 Las Relaciones Interpersonales en la UNAS. ....               | 36 |
| Tabla 4 La Comunicación en la UNAS.....                               | 37 |
| Tabla 5 El Compañerismo en la UNAS.....                               | 38 |
| Tabla 6 Las consideraciones en la UNAS.....                           | 39 |
| Tabla 7 La Autoridad en la UNAS .....                                 | 40 |
| Tabla 8 Las nuevas formas de trabajo en la UNAS .....                 | 41 |
| Tabla 9 El Control en la UNAS.....                                    | 42 |
| Tabla 10 Los Retos en la UNAS .....                                   | 43 |
| Tabla 11 Las Metas en la UNAS.....                                    | 44 |
| Tabla 12 La Programación en la UNAS. ....                             | 45 |
| Tabla 13 La Identidad en la UNAS.....                                 | 46 |
| Tabla 14 El equipo de trabajo en la UNAS.....                         | 47 |
| Tabla 15 El Sentimiento de Pertenencia en la UNAS .....               | 48 |
| Tabla 16 El Crecimiento Personal en la UNAS .....                     | 49 |
| Tabla 17 La Permanencia en la UNAS. ....                              | 50 |
| Tabla 18 La Estabilidad en la UNAS.....                               | 51 |
| Tabla 19 El Interés Económico en la UNAS.....                         | 52 |
| Tabla 20 La Lealtad en la UNAS.....                                   | 53 |
| Tabla 21 La Renuncia en la UNAS .....                                 | 54 |
| Tabla 22 La Obligación Personal en la UNAS .....                      | 55 |
| Tabla 23 Prueba de normalidad.....                                    | 56 |
| Tabla 24 Correlaciones de la Hipótesis General.....                   | 57 |
| Tabla 25 Correlaciones de la Hipótesis Específica 1 .....             | 58 |
| Tabla 26 Correlaciones de la Hipótesis Específica 2 .....             | 59 |
| Tabla 27 Correlaciones de la Hipótesis Específica 3 .....             | 60 |

## ÍNDICE FIGURAS

|                                                          |    |
|----------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 Las Relaciones Interpersonales en la UNAS. .... | 36 |
| Figura 2 La Comunicación en la UNAS. ....                | 37 |
| Figura 3 El Compañerismo en la UNAS.....                 | 38 |
| Figura 4 Las consideraciones en la UNAS.....             | 39 |
| Figura 5 La Autoridad en la UNAS.....                    | 40 |
| Figura 6 Las nuevas formas de trabajo en la UNAS .....   | 41 |
| Figura 7 El Control en la UNAS .....                     | 42 |
| Figura 8 Los Retos en la UNAS .....                      | 43 |
| Figura 9 Las Metas en la UNAS.....                       | 44 |
| Figura 10 La Programación en la UNAS. ....               | 45 |
| Figura 11 La Identidad en la UNAS .....                  | 46 |
| Figura 12 El equipo de trabajo en la UNAS. ....          | 47 |
| Figura 13 El Sentimiento de Pertenencia en la UNAS ..... | 48 |
| Figura 14 El Crecimiento Personal en la UNAS.....        | 49 |
| Figura 15 La Permanencia en la UNAS. ....                | 50 |
| Figura 16 La Estabilidad en la UNAS.....                 | 51 |
| Figura 17 El Interés Económico en la UNAS .....          | 52 |
| Figura 18 La Lealtad en la UNAS .....                    | 53 |
| Figura 19 La Renuncia en la UNAS .....                   | 54 |
| Figura 20 La Obligación Personal en la UNAS .....        | 55 |
| Figura 21 Correlación de la Hipótesis General .....      | 57 |
| Figura 22 Correlación de la Hipótesis específica 1. .... | 58 |
| Figura 23 Correlación de la Hipótesis específica 2. .... | 59 |
| Figura 24 Correlación de la Hipótesis específica 3. .... | 60 |

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022”, tuvo por objetivo general determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la Universidad Nacional Agraria de la Selva. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo correlacional y un diseño no experimental con modalidad transversal, aplicando la técnica de la encuesta mediante un cuestionario para la recopilación de datos a 53 empleados. Los resultados más relevantes fueron que un 71,70% del personal, está completamente de acuerdo en considerar que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta institución, asimismo, un 52,83% de los empleados está de acuerdo que siente que sus proyectos personales y su crecimiento están alineados a los de esta entidad, demostrando también que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,202$  y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,178$ , indicando que existe una correlación positiva muy baja.

Palabras Claves: Motivación Laboral, Compromiso Organizacional y Entidades Públicas.

## **ABSTRACT**

The present research work entitled "Work motivation and organizational commitment at the National Agrarian University of La Selva, 2022", had the general objective of determining how work motivation is related to organizational commitment at the National Agrarian University of La Selva. Jungle. It was developed through a quantitative approach, at a descriptive correlational level and a non-experimental design with a cross-sectional modality, applying the survey technique through a questionnaire for data collection to 53 employees. The most relevant results were that 71.70% of the staff fully agree that they like to achieve the proposed goals in their work within this institution, likewise, 52.83% of the employees agree that they feel that their personal projects and their growth are aligned with those of this entity, also demonstrating that work motivation is not significantly related to organizational commitment at the Universidad Nacional Agraria de la Selva, with a bilateral significance of  $P\text{-Value} < 0.202$  and a Pearson correlation coefficient of  $r = 0.178$ , indicating that there is a very low positive correlation.

Keywords: Labor Motivation, Organizational Commitment and Public Entities.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado “La motivación laboral y el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022”, se orientó a responder el problema general ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022?, bajo este contexto, se puso a prueba la hipótesis, la motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022. Los resultados que se obtuvieron han permitido contrastar la hipótesis de investigación planteada. El presente informe de tesis se estructuró en cinco capítulos:

El Capítulo I, el problema de investigación, en donde se realiza la descripción del problema, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

El Capítulo II, el marco teórico, donde se describe los antecedentes de la investigación tanto a nivel internacional, nacional y local, del mismo modo contiene las bases teóricas sobre las variables de investigación, las definiciones conceptuales, la hipótesis, y la operacionalización de variables.

En el Capítulo III, la metodología de la investigación, se precisa el enfoque, alcance y diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos.

En el Capítulo IV, los resultados, se especifican los resultados de la investigación con tablas y figuras estadísticas con sus respectivas interpretaciones hasta la contrastación de las hipótesis.

En el Capítulo V, la discusión de resultados, contrastándolos con los resultados de los antecedentes de investigación. Así mismo se presentan las conclusiones y recomendaciones obtenidas durante la investigación.

# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Hoy en día, las organizaciones a nivel global permanecen implicadas en constante maniobra y así incrementar el rendimiento para triunfar en la guerra competitiva a nivel mundial. El cuidado se concentra en el desarrollo de las tácticas de trabajo comunes, tal es así, la optimización de las sistematizaciones, la exploración y el perfeccionamiento, las técnicas de los datos procesados, la mejora de mercancías, programas de comercialización renovadores y, por supuesto, el progreso de la tarea del personal. Entonces, las destrezas obedecen, cada vez más, al reforzamiento de la competencia entre compañías y de establecer conjuntos de labores comprometidos y ello pone a la gestión de recursos humanos en un rol bastante relevante (Dessler, 2001).

Asimismo, las organizaciones en nuestro país apuestan al adiestramiento, el progreso, la estimulación y el compromiso de los trabajadores, las dos últimas nociones ahora poseen un enfoque céntrico, porque son cada vez más las empresas que entienden que la estimulación presume el compromiso, con el propósito frecuente y el esfuerzo enfocado en las labores a efectuar. Si un trabajador esta estimulado, se sitúa hacia el fin, perdura y supera los conflictos que restringen su dirección hacia el resultado de dicho fin, ósea, los colaboradores altamente estimulados suelen comprometerse más intensamente con sus labores (Araujo y Brunet, 2012).

A nivel regional, la estimulación y el compromiso se instituyen en un concebir a profundidad. Esto no se logra atribuir a partir de una reciprocidad escalonada. Pero se logra incitar en el quehacer cotidiano, a raíz de las pláticas y las experiencias que se defieren entre colegas de trabajo. Por ello, la estimulación en las empresas para aumentar el nivel de compromiso se basa en que éste es un elemento valioso para la competencia llevadera entre ellas (Alamillo y Villamor, 2002).

En la Universidad Nacional Agraria de la Selva - UNAS, se ha percibido muchas debilidades en el compromiso organizacional de su personal administrativo, porque que muestra poca identidad y sentimiento de pertenencia; también se observa el corto período que muchos colaboradores permanecen en una oficina fija y el desinterés económico hacia estos, de esta manera, se reconoce constantemente la escasa lealtad y obligación que tienen los empleados, evidenciándose por la falta de involucramiento con los objetivos y metas. Se puede suponer que esta falta de adecuado compromiso organizacional dentro de la institución se relaciona con la desmotivación laboral presente, que se percibe en este tipo de personal en todos sus niveles. Caracterizándose esto en la falta de buenas relaciones interpersonales y un idóneo compañerismo, es decir, una baja motivación de afiliación, también hay una mala práctica de la autoridad y el control, ósea existe poca motivación de poder y, asimismo, la motivación de logros es bastante inadecuada. Es por ello que nace la necesidad de establecer el nivel de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional dentro de esta entidad pública.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. PROBLEMA GENERAL**

- ✓ ¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la UNAS, 2022?

### **1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ✓ ¿De qué manera la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en la UNAS, 2022?
- ✓ ¿De qué manera la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en la UNAS, 2022?
- ✓ ¿De qué manera la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en la UNAS, 2022?

### **1.3. OBJETIVO GENERAL**

- ✓ Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en la UNAS, 2022.

### **1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Determinar de qué manera motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en la UNAS, 2022.
- ✓ Determinar de qué manera la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en la UNAS, 2022.
- ✓ Determinar de qué manera la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en la UNAS, 2022.

### **1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

El presente estudio es importante teóricamente, porque se ejecutó teniendo en cuenta los estudios previos de teorías que permiten enriquecer el conocimiento administrativo acerca de la motivación laboral y su relación con el compromiso organizacional en el personal administrativo nombrado en las instituciones de nuestro país.

#### **1.5.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

Este estudio se justificó porque los resultados obtenidos mediante la investigación permitieron a las autoridades de la Universidad Nacional Agraria de la Selva determinar el grado de relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre sus trabajadores administrativos nombrados.

#### **1.5.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Este estudio será relevante metodológicamente porque sirvió a futuras investigaciones como modelo de referencia, teniendo en cuenta los

resultados que permiten explicar la validez de los instrumentos aplicados durante su desarrollo. Además, la estructura que se utilizó en esta investigación es un referente para estudios similares.

## **1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN**

- ✓ Existe una cuantía restringida de expertos que conocen el fondo de la actual investigación.
- ✓ En nuestra biblioteca, hay escasos libros especializados y actuales para el avance de la presente investigación.
- ✓ En nuestra sucursal, no existe un registro minucioso de investigaciones ejecutadas en la localidad, obstaculizando la actual investigación e indagando maneras distintas para direccionaste.

## **1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.7.1. RECURSOS HUMANOS**

La presente investigación viable porque se dispuso de los recursos humanos suficientes para el apoyo en su ejecución, tal es así que se contó con el apoyo desinteresado de personal profesional especializado en investigación, lo cual es de mucho interés. Así mismo se contó con el apoyo del personal administrativo que labora en la Universidad Nacional Agraria de la Selva.

### **1.7.2. RECURSOS ECONÓMICOS**

Para la presente investigación se dispuso de los recursos económicos necesarios para que se desarrolle con toda normalidad y asimismo el financiamiento para su ejecución fue propio de la investigadora.

### **1.7.3. RECURSOS TECNOLÓGICOS**

El desarrollo de la presente investigación, así como el procesamiento de datos y la obtención de la información a través de las técnicas y los instrumentos programados, se contó con los recursos tecnológicos de la información y comunicación tales como: computadora, impresora, scanner, softwares estadísticos, etc.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

##### 2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Según **Pimentel (2021)**, en su estudio titulado “*Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México*”, para optar el Grado Académico de Maestra en Administración en la Universidad Autónoma de Baja California, en México, nos dice que el propósito de este estudio fue conocer si hay reciprocidad entre estimulación laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de esta compañía. El presente estudio es cuantitativo y correlacional con diseño no experimental transversal para una muestra de cuatrocientos empleados. Según los resultados, se comprueba mediante los métodos de Spearman ( $R_s = 0.467$  y  $P = 0.01$ ) Rho Pearson ( $R = 0.453$  y  $P = 0.01$ ) que existe una correlación positiva entre la motivación laboral y el compromiso organizacional. Concluyendo que los colaboradores de la Empresa Maquiladora del Sector Electrónico de Tecate, B. C. México cuenta con colaboradores motivados y comprometidos.

Según **López (2020)**, en su trabajo de investigación titulado “*Influencia de la motivación en el compromiso organizacional de los empleados de nivel operativo de la SIDUE*”, para optar el Grado Académico de Maestro en Administración en la Universidad Autónoma de Baja California, en México, sostiene que la finalidad del estudio fue medir la correlación entre la estimulación laboral y el compromiso organizacional en esta institución. Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, un alcance descriptivo correlacional y de carácter no experimental con corte transversal, para una muestra de 149 empleados. Según los resultados se implantó la presencia de correlación positiva de la estimulación laboral extrínseca y el compromiso organizacional, recalcando que la

correspondencia más elevada existe entre el compromiso normativo y la estimulación laboral extrínseca.

Según **Araya-Pizarro (2020)**, en su trabajo de investigación titulado *“Compromiso Organizacional de funcionarios de un colegio municipal chileno: Un análisis multidimensional según variables de caracterización”*, en la Universidad de La Serena en Chile, en Chile, sustentan que el objetivo del presente estudio fue analizar el compromiso organizacional de los colaboradores en una escuela estatal en Chile, con referencia a su sexualidad, edad, puesto y tiempo laboral. Para este estudio se manejó el Cuestionario tridimensional de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen (1991), en un prototipo de 60 empleados. Como resultados, se determinó que hay un grado promedio de compromiso organizacional ponderado y uniforme, hallándose solo contrastes típicos en la parte normativa según la edad del colaborador, demostrando más compromiso moral en los altos colaboradores. En conclusión, se puede afirmar que se podría conseguir con la concepción de un plan de vida organizacional, capaz de unir propósitos personales e institucionales como estrategias transversales que desarrollen el apego vehemente, la aspiración de estabilidad y de correspondencia de los colaboradores con la institución.

### **2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES**

Según **Torres (2021)**, en su tesis intitulada *“Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior”*, para Optar el Grado Académico de Maestra en Psicología del trabajo y las organizaciones en la Universidad San Martín de Porres, en Lima, sostiene que la finalidad de esta investigación fue establecer la vinculación de la estimulación y el compromiso laboral entre los colaboradores administrativos. La presente investigación se llevó a cabo en la sede general de una organización que presta servicios de educación superior, que también posee 3 sucursales en el país. Presenta un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. La muestra fueron 79 colaboradores para

una encuesta de autorreporte. Según los resultados, la estimulación de poder está conexas positiva y significativamente con el compromiso de continuidad, y la estimulación de logro y afiliación se corresponde de modo positivo y significativo con el compromiso afectivo.

Según **Amorós y López (2019)**, en su tesis titulada “*Motivación laboral y el compromiso organizacional, en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca, 2019*”, para Optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, en Cajamarca, afirman que el propósito de esta investigación ha sido medir la correspondencia entre estimulación laboral y compromiso organizacional en el personal de esta universidad. Este estudio fue no experimental y con diseño descriptivo – correlacional, en una muestra de 121 trabajadores. Según los resultados la estimulación laboral fue 87% en el grado alto, mientras que 13%, en el grado medio. No hubo colaborador situado en el grado bajo de estimulación laboral; Con referencia al compromiso organizacional, se encontró que el 70% se situó en el grado alto, y el 30% en el grado medio. Ningún empleado se situó el grado bajo. En conclusión, se ejecutó el análisis descriptivo bivariado, consiguiendo que concurre reciprocidad entre el componente motivacional y el compromiso afectivo ( $\rho = 0,385$ ), y la mínima vinculación se midió en el elemento higiene y el compromiso continuo ( $\rho = 0,206$ ).

Según **Córdova (2018)**, en su investigación titulada “*Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Céticos Paíta*”, para Optar el Título Profesional de Licenciada en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional de Piura, en Piura, afirma que la finalidad de esta tesis fue medir la vinculación de la estimulación laboral y el compromiso organizacional en esta compañía. La investigación fue descriptivo-correlacional con diseño no experimental y corte transeccional, en una muestra de 22 empleados. Según los resultados se corrobora que coexiste una correlación positiva, muy fuerte y significativa de la motivación de McClelland sobre el compromiso

organizacional ( $Rho = 0.898$ ). En conclusión, si existe mayor estimulación laboral, existirá mayor compromiso organizacional.

### 2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Según **Solórzano (2022)**, en su investigación titulada "*La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh E.I.R.L Huánuco - 2020*", para optar el título profesional de licenciado en administración de empresas en la Universidad de Huánuco, sostiene que establecer la correspondencia entre motivación y desempeño laboral en esta compañía fue el propósito del estudio. Este estudio es aplicado, tiene enfoque cuantitativo, a un nivel descriptivo - correlacional y un diseño no experimental, para una muestra fue 24 trabajadores. Según los resultados, se determina la reciprocidad de las variables con la prueba de coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo un nivel relacional moderado de 0,415. Concluyendo que se evidenció que concurre una reciprocidad significativa entre estimulación y desempeño laboral en la Fábrica de Chocolate y Cocoa Kotosh.

Según **Ramírez (2020)**, en su tesis titulada "*El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco - 2019*", para Optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Administrativas en la Universidad de Huánuco, afirma que

La finalidad de la tesis fue medir el vínculo entre compromiso organizacional y la calidad de atención en el Servicio de Emergencia de este hospital. Este estudio presenta un enfoque cuantitativo deductivo y analítico, con diseño transversal, descriptivo, correlacional y no experimental, para una muestra 301 usuarios. Según los resultados obtenidos el nivel de reciprocidad fue significativo (Coeficiente de Spearman: 0.776). En conclusión, hay correspondencia positiva alta entre el "Compromiso Organizacional" y la "Calidad del Atención".

Según **Díaz (2018)**, en su tesis titulada “*Motivación y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Área de Créditos Caritas Huánuco, periodo 2018*”, para Optar el Título Profesional de Licenciada en Administración en la Universidad de Huánuco, en Huánuco, afirma que la finalidad de este estudio fue medir la vinculación entre motivación y desempeño laboral en esta institución. La investigación fue aplicada, con un enfoque cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, para una muestra de 14 trabajadores. Según los resultados existe correspondencia positiva entre la remuneración y el rendimiento laboral (0.586), hay reciprocidad positiva entre la capacitación y las competencias laborales (0.501) y concurre vinculación significativa entre el ambiente de trabajo y la productividad (0.657).

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

Según Zegarra (2014), el compromiso organizacional se define como:

Un nivel de identificación y correspondencia de los individuos con la empresa, estableciendo el modo del empleado para vincularse con la organización. También, establece las agrupaciones internas como inspectores, subordinados y clientes. Se concibe como compromiso organizacional al nivel en el que un colaborador se identifica con los logros de una compañía y anhela pertenencia con esta. Esto se relaciona con el nivel de compromiso con las metas y los propósitos de la compañía. Entonces la organización debe diseñar estrategias para ubicar al empleado como cliente interno buscando la satisfacción del cliente externo. La mezcla del enardecimiento, eficiencia, aptitud, complacencia, involucramiento, capacidades e identificación son elementos concluyentes del triunfo de la compañía y viabiliza la creación de una mejoría competitiva, que requiere ser apropiadamente tratada para ser llevaderas en el tiempo.

Por otra parte, Hernández et al. (2008), conceptualizan que el compromiso organizacional es:

La reciprocidad entre la compañía y empleados donde se puede además averiguar y asemejar las secuelas y fuentes de cada empleado a no ejecutar bien sus tareas, es por ello que la empresa se enfoca paralelamente a examinar la visión y la misión, además obtener su rentabilidad. Pero, es ineludible precisar conforme la labor de los empleados para inspeccionar que el puesto este referenciado a lo propuesto.

Según De Frutos et al. (1998), el compromiso con la organización tiene tres dimensiones y son:

El compromiso continuo, define al compromiso organizacional con referencia a la teoría del intercambio social, la que explica que existe mucha conectividad entre las personas y la compañía resultado de la convivencia y el tiempo. Nos explica que el personal permanece en la compañía en razón a un contrato a plazo fijo normado laboralmente y por ende recibe un reconocimiento, es por ello que el personal sigue en la compañía, de lo contrario pondría en riesgo inversiones previamente hechas. Por esta razón se le denomina dimensión calculada o de continuidad. La dimensión afectiva, se vincula con un entendimiento del compromiso como una actitud que expresa el vínculo emocional entre el recurso humano y su organización, de modo que los individuos fuertemente comprometidos se identifican e implican con los valores y metas de la organización, y manifiestan un deseo de continuar en ella. Del mismo modo, fue necesario tener una forma de medir a la faceta afectiva del compromiso y fue necesario el uso de un instrumento de evaluación, para ser utilizado con más frecuencia. Este instrumento tuvo como eje principal medir el grado de lealtad (la intención de continuar) y el esfuerzo en beneficio de la organización, que en el contenido afectivo. Posteriormente se propusieron dos cuestionarios que se enfocaron con más precisión en el aspecto emocional, que coincide con la descripción de la dimensión afectiva, el vínculo psicológico a través de sentimientos como la lealtad, afecto, calor, apego y pertenencia,

entre otros. Y finalmente, la dimensión normativa que expresa un sentimiento de obligación moral de continuar en la organización a la que se concierne. Asimismo, se incluye la conmovión de fidelidad con la compañía dentro del compromiso afectivo.

Allen y Meyer (1997), afirman que el compromiso organizacional es:

Una etapa anímica que hay entre la compañía y el personal, por lo tanto, que al valuar la toma de decisiones se empareja el estudio situacional de la compañía. Se determina por la correspondencia entre un individuo y una empresa. Se reconoce que ambas expectativas tienen propias particularidades, distintas y extensas, y no siempre es posible enunciar todas las características en una correspondencia formal e incluso legal. Existen 3 elementos del compromiso: afectivo, relacionados con las alianzas emocionales que los individuos conciben con la empresa al satisfacer sus necesidades y expectativa; de continuidad o conveniencia, referido a darse cuenta respecto a la inversión en tiempo y esfuerzo que se perderían en caso de dejar la organización para encontrar otro empleo, y el compromiso normativo, referido a la creencia en la fidelidad a la compañía en respuesta a ciertas prestaciones, debido, entre otros, al proceso de socialización que experimentan los trabajadores al incorporarse a la misma, desarrollando fuertes sentimientos de obligación de permanecer en la empresa.

### **Compromiso afectivo**

Allen y Meyer (1997), sostiene con respecto al compromiso afectivo que:

La particularidad que existe entre la empresa y el trabajador son los lazos de sentimientos psicológicos que los une entre estos dos grupos con el fin de mejorar el clima de la organización llevando el cumplimiento de sus metas. El trabajador se siente orgulloso y satisfecho de pertenecer a la organización a donde pertenecen.

### **Compromiso de continuación**

Según Allen y Meyer (1997), para el compromiso de continuación:

Se supone fundamentalmente dentro de la compañía que los colaboradores tomen conciencia en referencia a sus labores y altos costos que le traería consigo renunciar a la compañía. Entonces se examina paralelamente como valorar al colaborador, las expiaciones y las inmolaciones que ha llevado a cabo hasta este momento, de la misma manera, estudiar el estilo de vivir y las secuelas que se dan en su familia con el propósito de brindar otras opciones de progreso profesional que hay en el mercado. Es relevante reconocer las carencias del personal, teniendo presente las sobresalientes ocasiones que le avala al abandonar la empresa o asimismo el pésimo clima organizacional en su nuevo empleo.

### **Compromiso normativo**

Según Allen y Meyer (1997), el compromiso normativo:

Ocasiona en los colaboradores deberes de permanecer trabajando por ser reconocido o ya sea por relación y armonía que existe con la compañía, así, ver que el ligue no es consecuencia de codicia ni de asentimiento, sino se emplaza las conmociones de adeudos. El personal convendrá ser eficientemente y productivo cuando entre a la compañía, entonces demostrará cuan recompensado y satisfecho se encuentra con esta.

### **2.2.2. MOTIVACIÓN LABORAL**

Marín et. al. (2016), afirman que la motivación laboral es definida como “la fuerza emocional que impulsa a las personas a mantener y mejorar sus tareas laborales”

Asimismo, García y Forero (2014), sostienen que la motivación es considerada como “el motor de los colaboradores dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización”

Por otro lado, Navarro, et al. (2014), dicen que la motivación conlleva al “conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción

de las necesidades, y se aplica tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo”

Por su lado, Koch y Bustamante (2016), mencionan que “la motivación puede ser externa, cuando se producen desde fuera de la persona, o interna, cuando el individuo se motiva así mismo constantemente”

Para McClelland (1989), existen tres tipos de necesidades: “la realización, que genera sus oportunidades, el poder donde hay acciones de dominio y la afiliación donde se conserva y restaura la relación afectiva”. En este sentido, el autor propone que la motivación puede ser de tres tipos:

### **Motivación de logro**

Según McClelland (1989), este tipo de motivación:

Se compone del impulso y el grado de un individuo para realizar sus actividades laborales, sin importar la dificultad o el desafío. A los individuos que son movidos por este tipo de motivación les satisface el logro de una meta, sin importar el esfuerzo realizado. Sin embargo, el nivel de satisfacción varía según las competencias y habilidades de cada persona. Dependerá de cada trabajador a donde dirija sus esfuerzos, ya que cuando tenga una motivación dirigirá todo su esfuerzo a alcanzar esa meta y se desinteresará de otras que no sean un reto.

Para Guzmán (2020), la motivación de logro:

Está encaminada al triunfo competitivo, estos individuos se hallan en búsqueda de lograr la perfección. Algunas poseen una tendencia por el triunfo y la realización particular, más que el premio por el triunfo en sí. Indagan contextos en las que consigan posesionarse del compromiso para hallar respuestas a los dilemas que piensen encantadores. No conciben complacencia si la suerte media más que sus propios méritos. Impiden las labores que son exorbitantemente hacederas o dificultosos.

## **Motivación de poder**

Según McClelland (1989), este tipo de motivación:

Considera al conjunto de empleados que necesitan o gustan lograr puestos con alto nivel de responsabilidad. Si el colaborador enfoca sus requerimientos, conducta y actitudes en miras a la obtención de la conformidad grupal, se puede calificar como estimulación de poder. La búsqueda de poder posee su origen en la necesidad del ser humano de dominar a los demás para ser reconocido. Es por ello que los individuos que poseen esa necesidad permanecen interesados en la influencia y el control de sus colegas.

Para Guzmán (2020), La motivación de poder:

Está enfocada al deseo de ejercer control sobre los demás o intervenir, manipularlas y mandar sobre ellas.

Los individuos que presentan esta insuficiencia escogen contextos competitivos y de estatus y suelen inquietarse más por el prestigio y la influencia que por el desempeño eficaz.

## **Motivación de afiliación**

Para McClelland (1989), este tipo de motivación:

Consiste en la necesidad de los individuos por indagar y conservar adecuadas vinculaciones con sus colegas para fortificar el lazo de pertenecer a la compañía. Cuando persona ejecuta actividades buscando la satisfacción de carencia por pertenecer a la organización se da la motivación de afiliación, creando un nivel de sumisión de las personas con el grupo de labores, porque ésta ofrece la seguridad y confirmación.

La motivación de afiliación procura hallar un ambiente amistoso y tratable en el que se consideren aprobados y queridos, eligen circunstancias de participación a cambio de competitivas, y

anhelan vínculos que enlacen comprensión mutua (Guzmán, 2020).

## **2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES**

### **1. Beneficios económicos**

Para Palma (2005) El beneficio económico es la “disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada” (p. 45).

### **2. Cultura empresarial**

Para Gronroos (2004) La cultura empresarial es el “conjunto de normas valores compartidos y formas de pensar que marcan el comportamiento de personas que prestan sus servicios a una empresa, y que caracterizan o dan una imagen externa de dicha empresa a sus clientes proveedores y entorno en general” (p. 157).

### **3. Empowerment:**

Para Bansal et al. (2001) El empowerment es “el poder delegado a los empleados de una organización para tomar determinadas decisiones. Este proceso tiene por un lado la libertad y el respeto del empleado y por otro la expectativa y la necesidad de delegación por parte de los gestores” (p. 84).

### **4. Incentivos:**

Para Navarro (2014) “Los incentivos son la parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible” (p. 73).

### **5. Productividad:**

Para Wirtz (2009) la productividad implica “la eficacia con que los insumos de servicio se transforman en productos que añaden valor para los clientes” (p. 148).

### **6. Reconocimiento:**

Para Bansal et al. (2001) el reconocimiento es “una generosa gratificación, normalmente relacionada a un pago excelente de salario, puede estar

asociada al pago de bonos por productividad o alcance de metas y objetivos de la organización” (p. 88).

#### **7. Responsabilidad:**

Para Robbins (2014) la responsabilidad es “el grado de libertad que un empleado tiene para tomar sus propias decisiones e implementar sus propias ideas. Esta incluye la responsabilidad por nuestro trabajo y el trabajo de los demás o el que se dé una nueva responsabilidad” (p. 95).

#### **8. Reto profesional:**

Para Robbins (2014) el reto profesional es “la realización de un trabajo o de una tarea dentro del trabajo es una fuente de buenos o malos sentimientos acerca de la realización de dicho trabajo. Los trabajos pueden ser rutinarios o variados, creativos u operarios, demasiados fáciles o demasiados difíciles” (p. 97).

#### **9. Satisfacción:**

Para Kotler (2003) la satisfacción es “el resultado del cual el consumidor va a evaluar si la empresa cumplió con sus expectativas; de la misma manera el consumidor decide si vuelve a comprar o no en dicha organización” (p. 159).

#### **10. Servicio:**

Para Kotler (2003) el servicio es “un conjunto de actividades interrelacionadas que se ofrece, con el fin de que el cliente obtenga el producto en el momento y lugar adecuado y se asegure un uso correcto del mismo” (p. 106).

### **2.4. HIPÓTESIS**

#### **2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL:**

- La motivación se asocia de forma significativa con responsabilidad organizativa en la UNAS, 2022.

#### **2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:**

- La motivación de afiliación se asocia de forma significativa con responsabilidad organizativa en la UNAS, 2022.
- La motivación de poder se asocia de forma significativa con responsabilidad organizativa en la UNAS, 2022.
- La motivación de logro se asocia de forma significativa con responsabilidad organizativa en la UNAS, 2022.

### **2.5. VARIABLES**

#### **2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE**

Motivación laboral

- Motivación de afiliación
- Motivación de poder
- Motivación de logro

#### **2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE**

Compromiso organizacional

- Compromiso afectivo
- Compromiso continuo
- Compromiso normativo

## 2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables                 | Dimensiones              | Indicadores                  | Ítems                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------------------|--------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivación laboral        | Motivación de afiliación | ✓ Relaciones interpersonales | ✓ Disfruta trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta institución.                                                                                                                                                                       |
|                           |                          | ✓ Compañerismo               | ✓ Cuenta con técnicas que mejora la comunicación con sus compañeros en la institución.<br>✓ Considera agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta institución.<br>✓ Se demuestra compañerismo entre todos los trabajadores de esta institución. |
|                           | Motivación de poder      | ✓ Autoridad                  | ✓ Le deleita tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta institución.<br>✓ Toma de forma positiva las nuevas formas de trabajo brindado por su inmediato superior en la institución.                                                |
|                           |                          | ✓ Control                    | ✓ Se esfuerza por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta institución.                                                                                                                                                                 |
|                           | Motivación de logros     | ✓ Retos                      | ✓ Siente que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución.                                                                                                                                                                             |
|                           |                          | ✓ Metas                      | ✓ Considera que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta institución.                                                                                                                                                                        |
| Compromiso organizacional | Compromiso afectivo      | ✓ Metas                      | ✓ Logra alcanzar las metas de su área de trabajo como fueron programadas en la institución.                                                                                                                                                                             |
|                           |                          | ✓ Identidad                  | ✓ Siente realmente como si los problemas de esta institución fueran sus propios problemas.                                                                                                                                                                              |
|                           | Compromiso continuo      | ✓ Sentimiento de pertenencia | ✓ Considera que su equipo de trabajo dentro de esta institución es como parte de su propia familia.<br>✓ Existe dentro de usted una fuerte sensación de pertenencia hacia esta institución.                                                                             |
|                           |                          | ✓ Permanencia                | ✓ Siente que sus proyectos personales y su crecimiento están alineados a los de la institución.<br>✓ Labora actualmente en su área de trabajo dentro de esta institución más por gusto que por necesidad.                                                               |
|                           | Compromiso normativo     | ✓ Interés económico          | ✓ Sería muy difícil para usted en este momento dejar esta institución, incluso si lo deseara.                                                                                                                                                                           |
|                           |                          | ✓ Lealtad                    | ✓ Cree que tiene muy pocas opciones de conseguir otro trabajo igual, como para considerar la posibilidad de dejar esta institución.<br>✓ Sentiría culpabilidad si deja ahora esta institución, considerando todo lo que le ha dado.                                     |
|                           |                          | ✓ Obligación personal        | ✓ Aunque fuera ventajoso para usted, siente que no es correcto renunciar a esta institución.<br>✓ Ahora mismo no abandonaría esta institución, porque se siente obligado con todo su personal.                                                                          |

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Este estudio es aplicado, es decir, es “aquel tipo de estudio científico orientados a resolver problemas de la vida cotidiana o a controlar situaciones prácticas, que explotan teorías científicas previamente validadas, para la solución de problemas prácticos y el control de situaciones de la vida cotidiana” (Padrón, 2006).

##### **3.1.1. ENFOQUE**

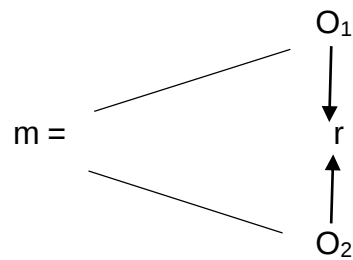
La orientación para la investigación es cuantitativa, ya que “se combinan datos cuantitativos, de muestras estadísticas y se establecen conclusiones que se pueden generalizar, con información obtenida por métodos cuantitativos”, para medir la asociación entre la motivación y la responsabilidad organizativa en la entidad del estudio.

##### **3.1.2. NIVEL**

El alcance es el nivel descriptivo correlacional, ya que Hernández et al. (2014) dice que “tiene como objetivo especificar atributos y características relevantes de cualquier fenómeno bajo estudio, describir tendencias y correlacionar variables a través de patrones poblacionales predecibles”. Se investigará qué son, cómo se manifiestan y la forma de la relación entre la motivación y la responsabilidad organizativa I en las entidades estudiadas.

##### **3.1.3. DISEÑO**

El diseño para esta investigación es no empírico, y a su vez será transversal ya que “se estudia a las variables tal y como están sin manipulación, además los datos se recogerán en un único momento”, para medir la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional dentro de la entidad y estará representado de la siguiente forma:



Dónde:

m : Personal administrativo de la UNAS.

O<sub>1</sub>: Motivacion laboral en la UNAS.

O<sub>2</sub>: Compromiso organizacional en la UNAS.

r : Relación entre variables.

### 3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.2.1. POBLACIÓN

La unidad poblacional para esta indagación fueron los colaboradores de la parte administrativa de la UNAS, los cuales según el encargado de la Oficina de Recursos Humanos son un total de 188 empleados.

#### 3.2.2. MUESTRA

Calculando el tamaño de la muestra con la fórmula de muestreo para poblaciones finitas, entonces remplazando valores en la fórmula estadística se tuvo:

$$n = \frac{(Z)^2 (P) (Q) (N)}{(E)^2 (N-1) + (Z)^2 (P) (Q)}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.95) (0.05) (188)}{(0.05)^2 (187) + (1.96)^2 (0.95) (0.05)}$$

$$n = 53$$

### **3.3. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN**

#### **3.3.1. MÉTODOS Y HERRAMIENTA DE RECAUDACIÓN DE ANTECEDENTES**

La técnica que se usó para recopilar datos en la actual indagación fue la encuesta con su respectivo cuestionario. Este nos sirvió de recopilador de datos con respecto a las variables en la entidad en estudio.

#### **3.3.2. MÉTODOS DE PROCESO Y ESTUDIOS DE LA INDAGACIÓN**

En este estudio se manejó como técnica para procesar y analizar datos a la estadística descriptiva con sus programas Excel y SPSS 25 con respecto a las variables en la entidad en estudio.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. SELECCIÓN Y VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

El instrumento usado en el presente estudio fue un cuestionario desarrollado para obtener información sobre la motivación laboral y el compromiso organizacional en base a los indicadores establecidos, para lo cual se estableció como escala de medición una escala de Likert. La herramienta consta de 20 preguntas, cada variable distribuida en 3 dimensiones, correspondientes 2 indicadores para cada dimensión, lo que también nos permite probar la conformidad de las variables.

La validez del instrumento se logró a través de una prueba de juicio de expertos de reconocidos profesionales reconocidos en Tingo María, Provincia Leoncio Prado, Región Huánuco (Mg. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez, Mag. Karla del Rocio Huamán Lovera y Mag. Jacobo Dante Ramírez Mays).

Ambas herramientas tienen validez estructural y de contenido si el experto cree que el ítem de la encuesta se hace eco de los objetivos de la investigación que se estudia.

Para comprobar la confiabilidad del instrumento, se aplicó a un grupo de 20 administradores con particularidades análogas a la muestra, denominados pilotos, y los resultados se muestran a continuación:

**Tabla 1**

*Análisis de Confiabilidad de la Encuesta Piloto Aplicada*

| MOTIVACION LABORAL |   |   |   |   |   |   |   |   |   |    | COMPROMISO ORGANIZACIONAL |   |   |   |   |   |   |   |   |    |
|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 0                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1                  | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4  | 2                         | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4  |
| 2                  | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2  | 1                         | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2  |
| 3                  | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  | 2                         | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3  |
| 4                  | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2  | 2                         | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2  |
| 5                  | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 1                         | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3  |
| 6                  | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3  | 2                         | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3  |
| 7                  | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2  | 2                         | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2  |

|    | MOTIVACION LABORAL |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  | COMPROMISO ORGANIZACIONAL |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----|--------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|--|---------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 8  | 2                  | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |  | 2                         | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| 9  | 3                  | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |  | 3                         | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 5                  | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |  | 5                         | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4                  | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |  | 4                         | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 12 | 4                  | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |  | 4                         | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 |
| 13 | 3                  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 |  | 3                         | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 |
| 14 | 4                  | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 |  | 4                         | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15 | 4                  | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |  | 4                         | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 16 | 4                  | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |  | 4                         | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 17 | 2                  | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |  | 2                         | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | 2                  | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |  | 2                         | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 3                  | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |  | 3                         | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 |
| 20 | 4                  | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |  | 4                         | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |

**Fuente:** Resultados de la Prueba Piloto 2022.

Los resultados derivados del programa SPSS 20.0 se muestran en la tabla anterior, utilizando la prueba ALFA-CRONBACH de fiabilidad analítica. Para comprobar el nivel de uniformidad y consistencia del instrumento, la ecuación es:

$$\alpha = \frac{N \bar{p}}{1 + \bar{p} (N - 1)}$$

**Donde:**

N = Cantidad de ítems.

p = media de las asociaciones entre ítems.

α = Coeficiente de confiabilidad.

Sustituyendo datos derivados de la ecuación, encontramos lo siguiente:

$$\alpha = 0,643$$

**Interpretación:**

El resultado obtenido de 0,643 este resultado está sobre la demarcación del factor de confiabilidad (0.60), calificando al instrumento de confiable.

- **Validez de instrumento**

El estudio se titula: Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022 y fue puesta a consideración de los siguientes expertos:

**Tabla 2**

*Juicio de Expertos.*

| Experto                              | Grado Académico e Institución donde Labora                                               | Valoración |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| Mg. Zaida Elizabeth Caycho Gutiérrez | Magíster en Gestión Pública<br>Universidad de Huánuco                                    | 20         |
| Mag. Karla del Rocio Huamán Lovera   | Maestría en Cooperación Internacional – Universidad EU San Pablo – Madrid, Independiente | 20         |
| Mag. Jacobo Dante Ramírez Mays       | Mg, Literatura Peruana y Latinoamericana. UNHEVAL                                        | 20         |
| <b>Promedio</b>                      |                                                                                          | 20         |

Fuente: Resultados del instrumento de evaluación – 2022.

Dado que la herramienta adecuada a la encuesta obtuvo un promedio de 20,00 confirmamos que las dos herramientas son admisibles ya que esta entre lo aceptado, es decir entre 16-20, considerado un instrumento aceptable.

#### **4.2. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS**

En las siguientes tablas y figuras se reflejan los resultados obtenidos sobre la Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022

##### **Resultados de la encuesta:**

Se aplicó la encuesta a los administrativos de la muestra de estudio de la Universidad Nacional Agraria de la Selva, el cual se presenta a continuación en cuadros de frecuencia, las estadísticas descriptivas y con la asignación de sus respectivas gráficas teniendo como referencias a los indicadores, dimensiones y variables:

#### 4.2.1. MOTIVACIÓN LABORAL

##### 4.2.1.1. Motivación de afiliación

##### 4.2.1.1.1. Relaciones Interpersonales

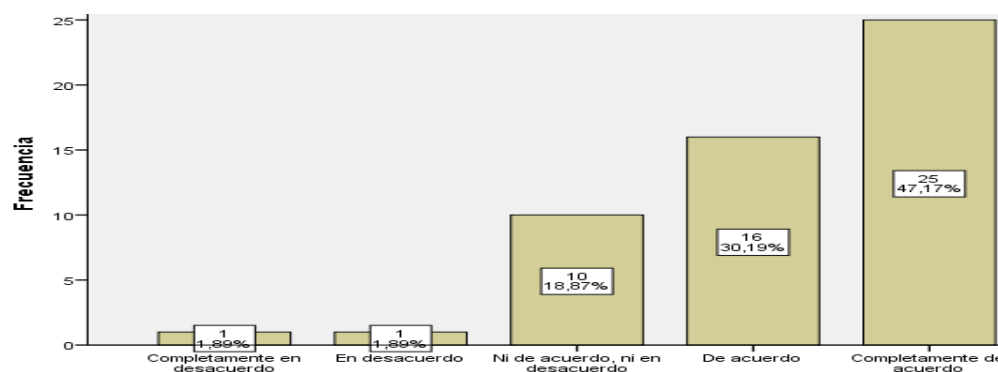
**Tabla 3**

*Las Relaciones Interpersonales en la UNAS.*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 1        | 1,89       |
| En desacuerdo                   | 1        | 1,89       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10       | 18,87      |
| De acuerdo                      | 16       | 30,19      |
| Completamente de acuerdo        | 25       | 47,17      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 1**

*Las Relaciones Interpersonales en la UNAS.*



#### Explicación:

En la Figura 1, se considera que el 47,17% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que disfrutan trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta institución, el 30,19% está de acuerdo, el 18,87% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 1,89% está en desacuerdo y completamente en desacuerdo respectivamente. Las relaciones interpersonales son favorables para la entidad porque la mayoría de los empleados, es decir, más del 77% gozan trabajando con uno u otro compañero dentro de esta organización.

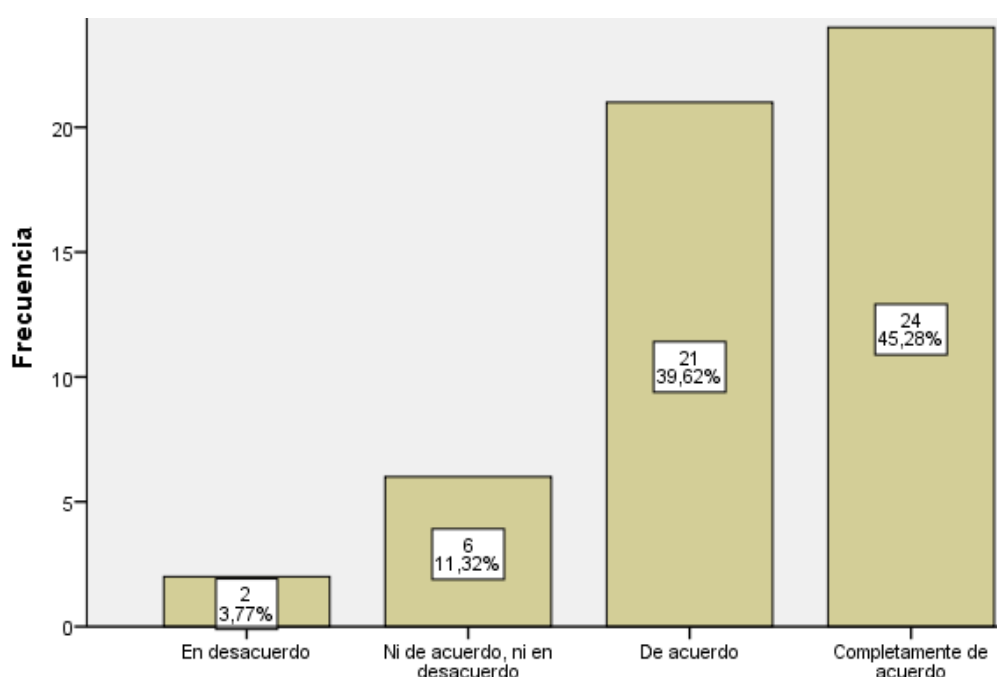
**Tabla 4**

*La Comunicación en la UNAS.*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| En desacuerdo                   | 2        | 3,77       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6        | 11,32      |
| De acuerdo                      | 21       | 39,62      |
| Completamente de acuerdo        | 24       | 45,28      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 2**

*La Comunicación en la UNAS.*

**Explicación:**

En la Figura 2, se considera que el 45,28% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que cuentan con técnicas que mejora la comunicación con sus compañeros en la institución, el 39,62% está de acuerdo, el 11,32% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 3,77% está en desacuerdo. Dentro de esta organización más del 84% del personal coincide que la comunicación entre colegas mejora constantemente, lo que hace más fácil tomar decisiones dentro de su respectiva oficina

#### 4.2.1.1.2. Compañerismo

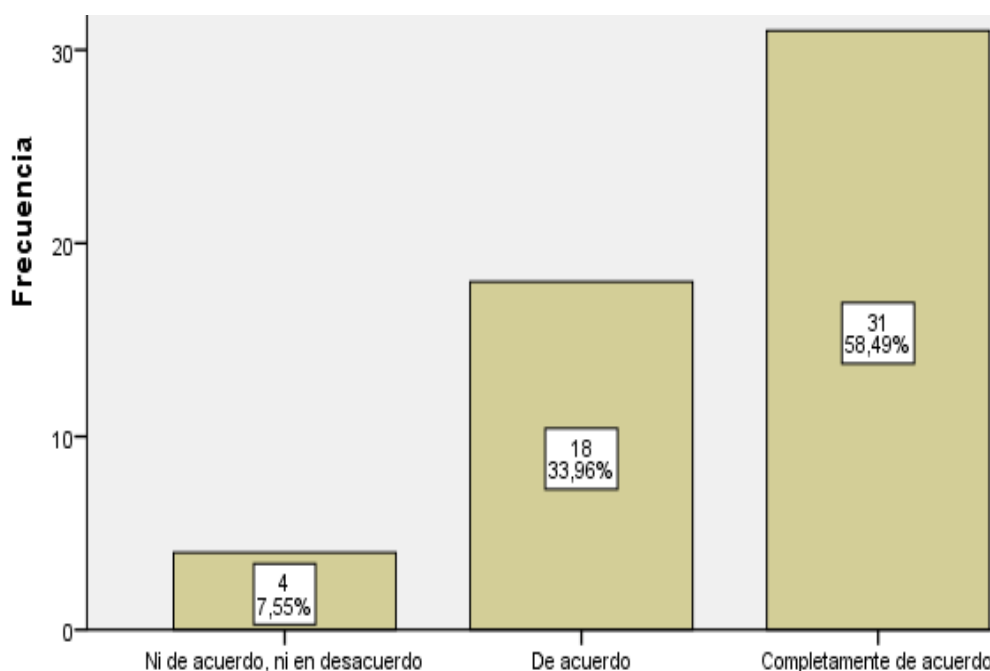
**Tabla 5**

*El Compañerismo en la UNAS.*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 4        | 7,55       |
| De acuerdo                      | 18       | 33,96      |
| Completamente de acuerdo        | 31       | 58,49      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 3**

*El Compañerismo en la UNAS*



#### **Explicación:**

En la Figura 3, se considera que el 58,49% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo en considerar agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta institución, el 39,62% está de acuerdo y el 7,55% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. El compañerismo para la mayoría de los trabajadores dentro de esta entidad es un aspecto bastante agradable e implica en mejores resultados para sus respectivas áreas.

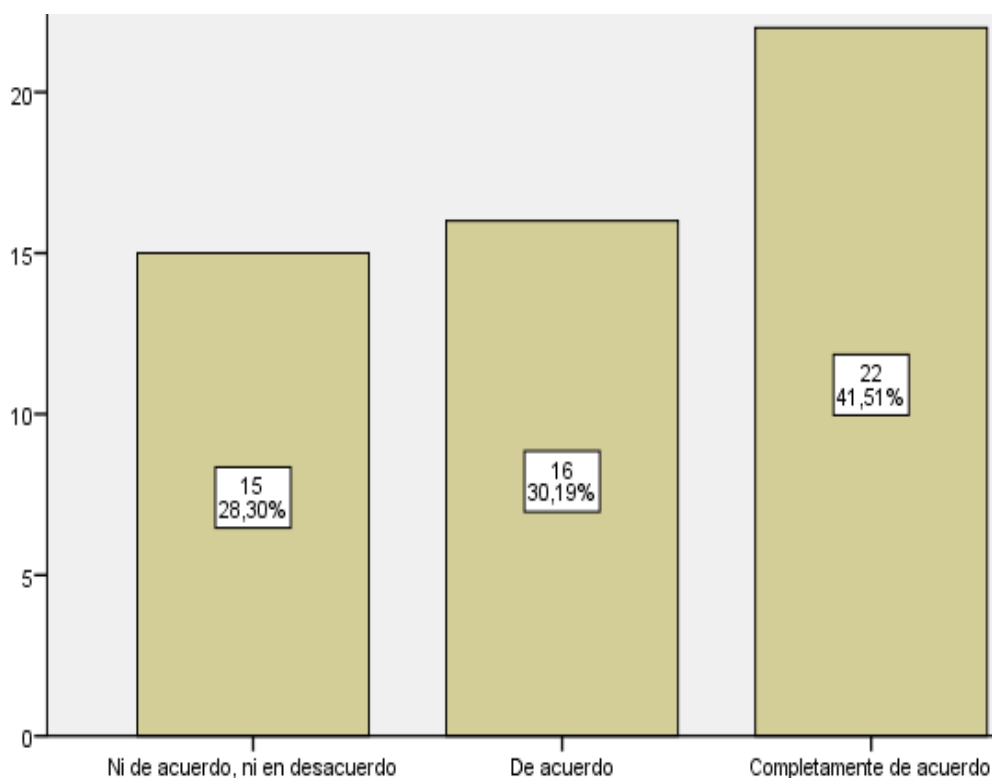
**Tabla 6**

*Las consideraciones en la UNAS.*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 15       | 28,30      |
| De acuerdo                      | 16       | 30,19      |
| Completamente de acuerdo        | 22       | 41,51      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 4**

*Las consideraciones en la UNAS.*



**Explicación:**

En la Figura 4, se considera que el 41,51% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que se demuestra compañerismo entre todos los trabajadores de esta institución, el 30,19% está de acuerdo y el 28,30% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. Dentro de esta universidad más del 70% de sus trabajadores son considerados entre ellos, lo que creara un ambiente favorable para la ejecución de las tareas constantes.

#### 4.2.1.2. Motivación de poder

##### 4.2.1.2.1. Autoridad

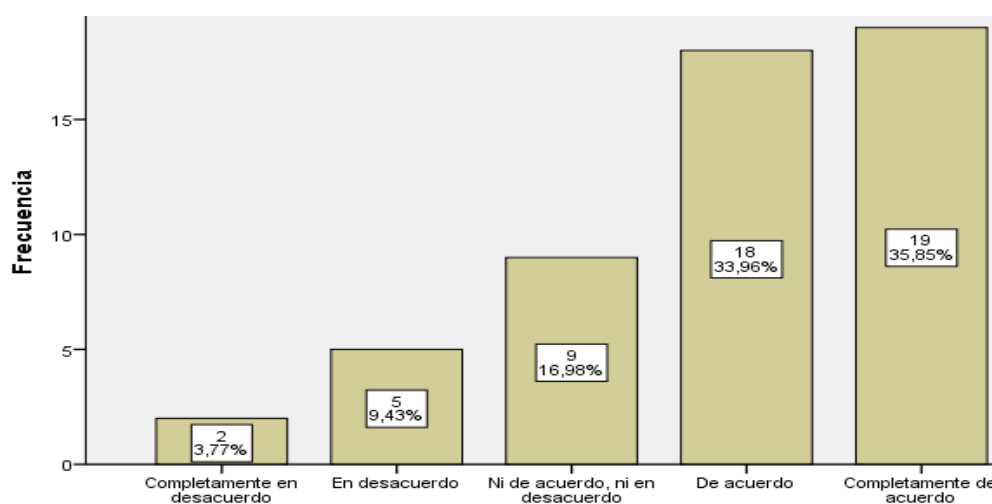
**Tabla 7**

*La Autoridad en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 2        | 3,77       |
| En desacuerdo                   | 5        | 9,43       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9        | 16,98      |
| De acuerdo                      | 18       | 33,96      |
| Completamente de acuerdo        | 19       | 35,85      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 5**

*La Autoridad en la UNAS*



#### Explicación:

En la Figura 5, se considera que el 35,85% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que le deleita tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta institución, el 33,96% está de acuerdo, el 16,96% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 9,43% está en desacuerdo y el 3,77% está completamente en desacuerdo. Para la mayoría del personal dentro de esta institución les resulta agradable poseer poder al momento de la realización de sus labores diarias.

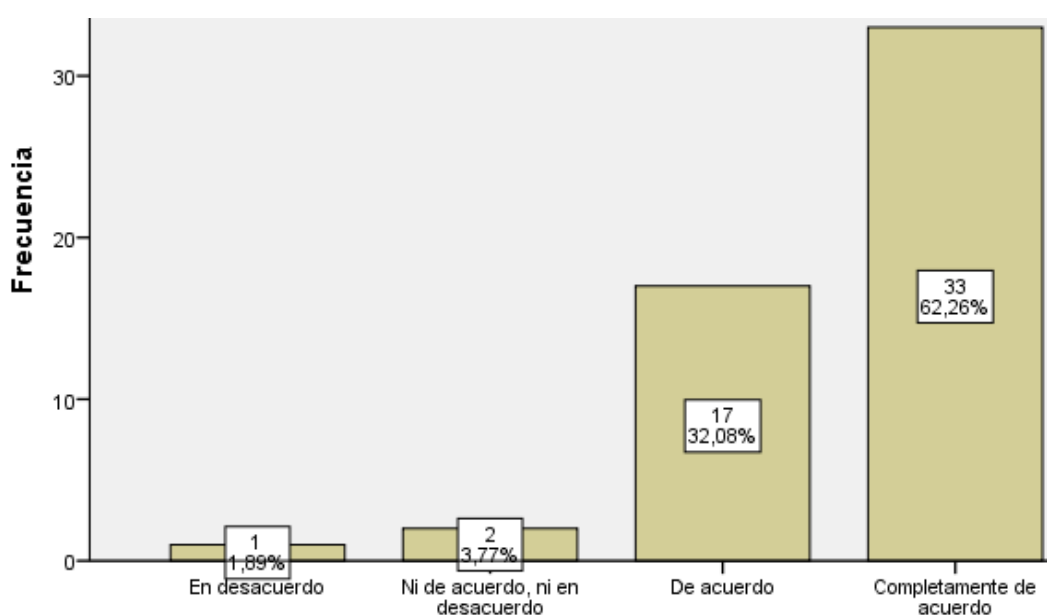
**Tabla 8**

*Las nuevas formas de trabajo en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| En desacuerdo                   | 1        | 1,89       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 2        | 3,77       |
| De acuerdo                      | 17       | 32,08      |
| Completamente de acuerdo        | 33       | 62,26      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 6**

*Las nuevas formas de trabajo en la UNAS*



**Explicación:**

En la Figura 6, se considera que el 62,26% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que toma de modo efectiva las nuevas maneras de labor ofrecido por su inmediato superior en la institución, el 32,08% está de acuerdo, el 3,77% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 1,69% está en desacuerdo. En esta organización publica, los jefes ofrecen modernas formas de trabajo que van a la vanguardia con las más efectivas dentro del rubro de esta superior casa de estudios.

#### 4.2.1.2.2. Control

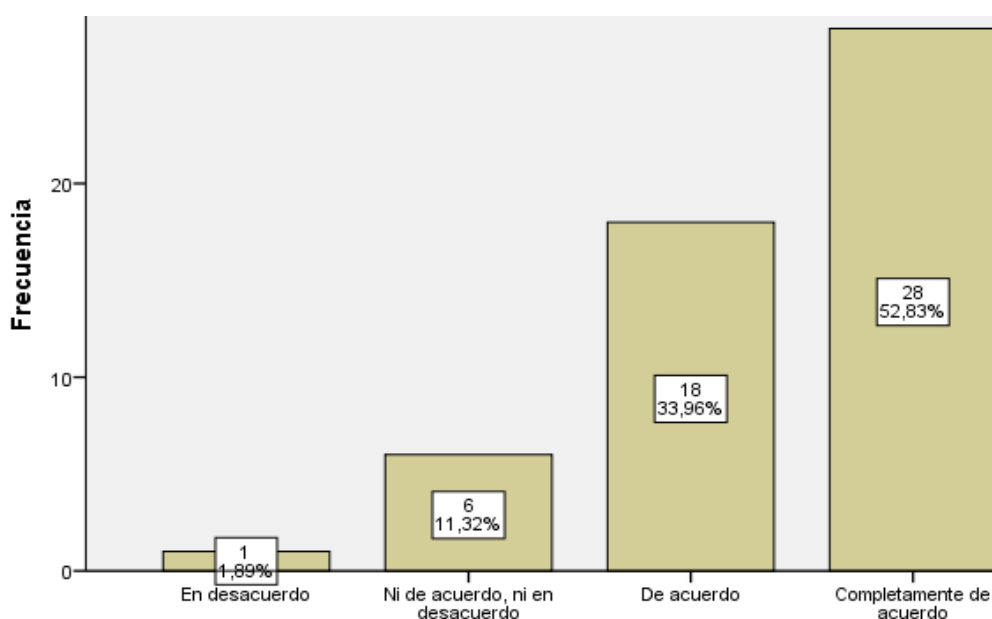
**Tabla 9**

*El Control en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| En desacuerdo                   | 1        | 1,89       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6        | 11,32      |
| De acuerdo                      | 18       | 33,96      |
| Completamente de acuerdo        | 28       | 52,83      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 7**

*El Control en la UNAS*



#### **Explicación:**

En la Figura 7, se considera que el 52,83% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que se esfuerza por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta institución, el 33,96% está de acuerdo, el 11,32% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 1,89% está en desacuerdo. Para la mayoría del personal, hay que esforzarse para poseer el dominio dentro de cada oficina, mejorando la realización de las tareas al efectuar idóneas actividades de monitoreo.

### 4.2.1.3. Motivación de logros

#### 4.2.1.3.1. Retos

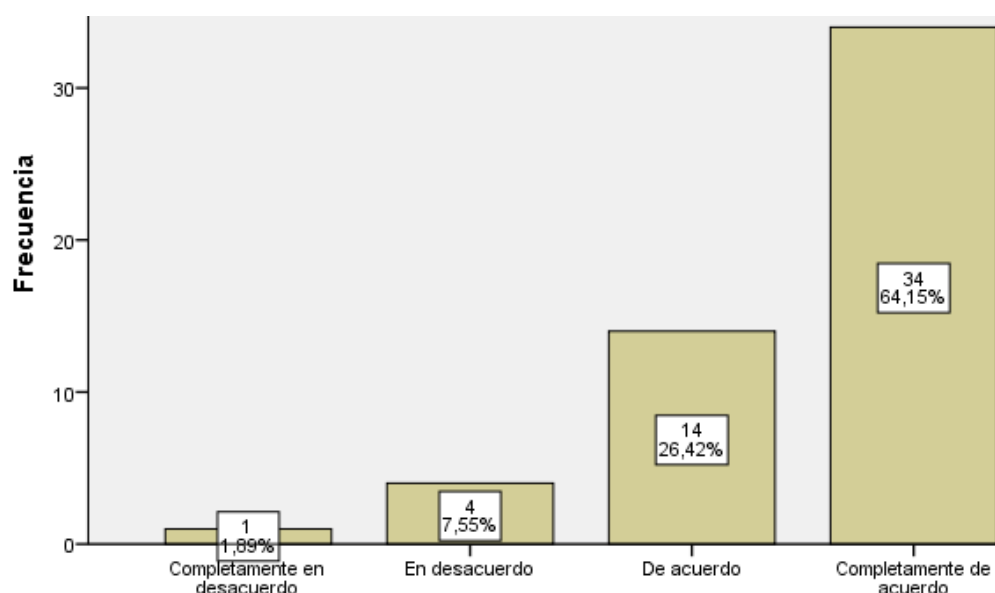
**Tabla 10**

*Los Retos en la UNAS*

| Opciones                    | Cantidad | Proporción |
|-----------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo | 1        | 1,89       |
| En desacuerdo               | 4        | 7,55       |
| De acuerdo                  | 14       | 26,42      |
| Completamente de acuerdo    | 34       | 64,15      |
| Total                       | 53       | 100,0      |

**Figura 8**

*Los Retos en la UNAS*



#### **Explicación:**

En la Figura 8, se considera que el 64,15% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que siente que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución, el 26,42% está de acuerdo, el 7,55% está en desacuerdo y el 1,89% está completamente en desacuerdo. Más del 90% del personal siente deleite hacia los grandes retos alineados con sus metas y objetivos dentro de su área de trabajo.

#### 4.2.1.3.2. Metas

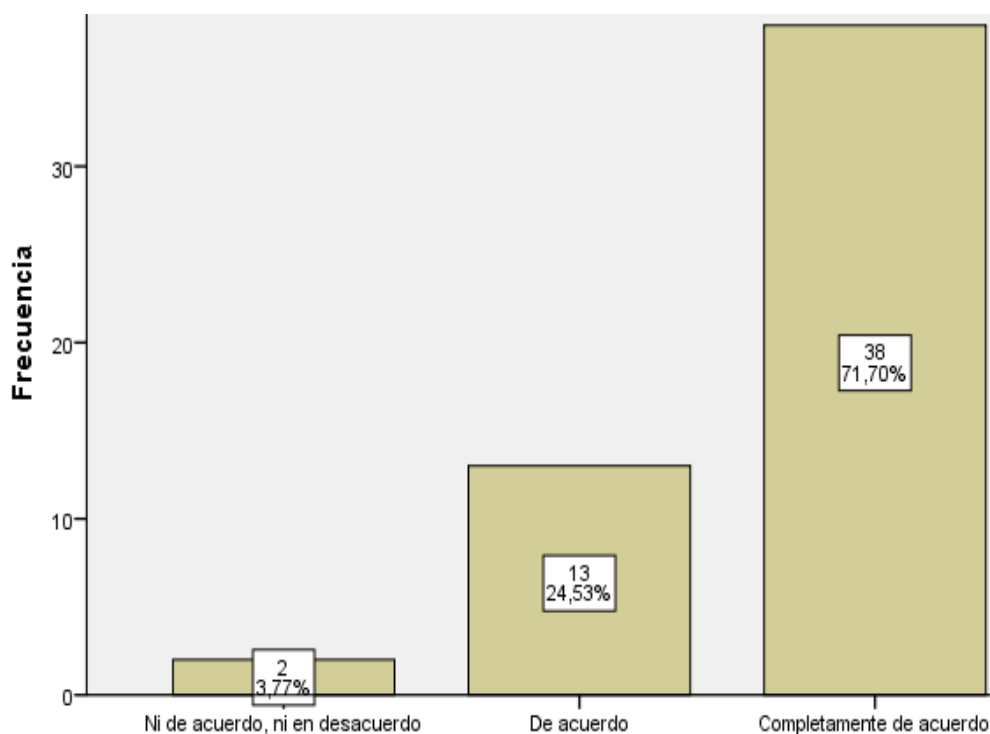
**Tabla 11**

*Las Metas en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporciòn |
|---------------------------------|----------|------------|
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 2        | 3,77       |
| De acuerdo                      | 13       | 24,53      |
| Completamente de acuerdo        | 38       | 71,70      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 9**

*Las Metas en la UNAS*



#### **Explicación:**

En la Figura 9, se considera que el 71,70% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que considera que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta institución, el 24,53% está de acuerdo, y el 3,77% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo. En esta entidad, a más del 95% de sus colaboradores le agradan que les programen metas relacionadas con sus funciones para sentirse motivados.

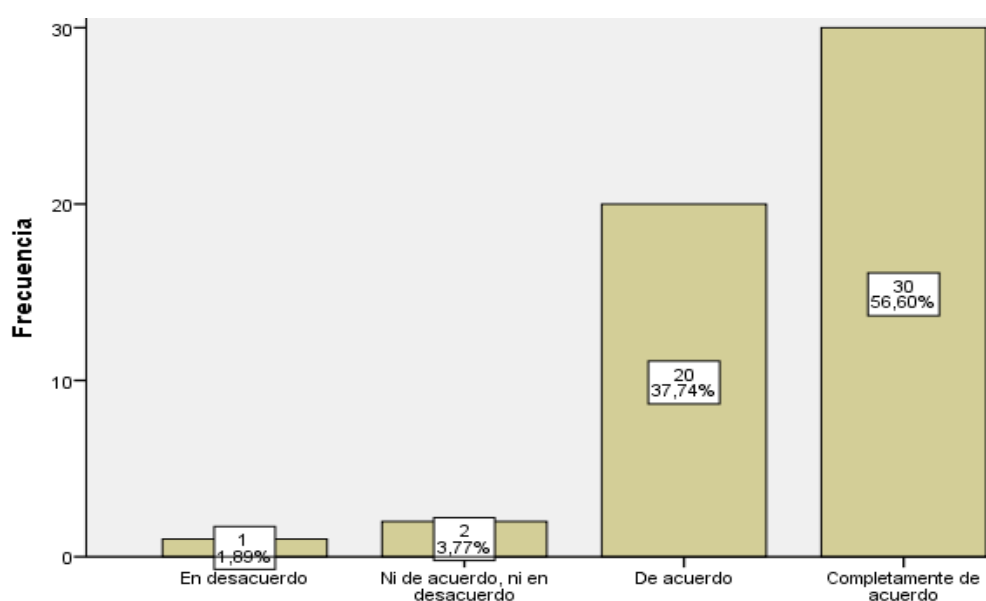
**Tabla 12**

*La Programación en la UNAS.*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| En desacuerdo                   | 1        | 1,89       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 2        | 3,77       |
| De acuerdo                      | 20       | 37,74      |
| Completamente de acuerdo        | 30       | 56,60      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 10**

*La Programación en la UNAS.*

**Explicación:**

En la Figura 10, se considera que el 56,60% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que logra alcanzar las metas de su área de trabajo como fueron programadas en la institución, el 37,74% está de acuerdo, el 3,77% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 1,89% está en desacuerdo. Ser eficaces dentro de las oficinas de esta universidad es un logro constante para sus empleados, y lo ideal sería que esto vaya de la mano con la eficiencia para mantener un nivel considerable de productividad.

## 4.2.2. COMPROMISO ORGANIZACIONAL

### 4.2.2.1. Compromiso afectivo

#### 4.2.2.1.1. Identidad

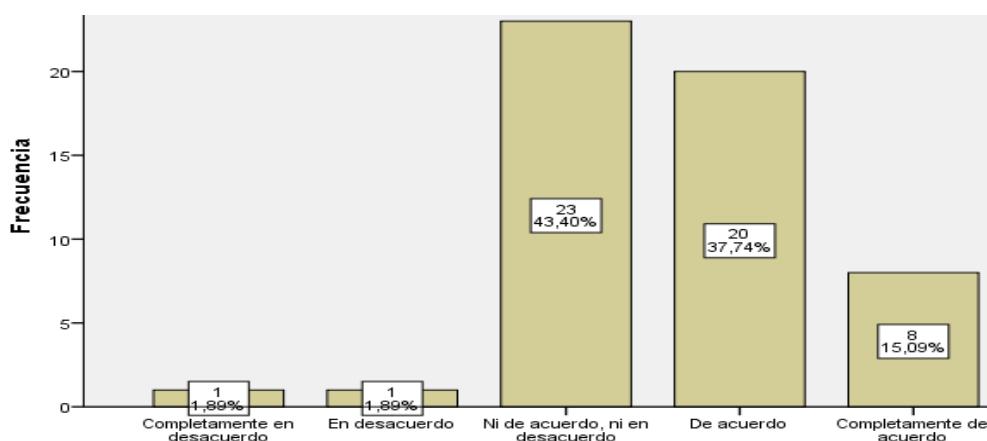
**Tabla 13**

*La Identidad en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 1        | 1,89       |
| En desacuerdo                   | 1        | 1,89       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 23       | 43,40      |
| De acuerdo                      | 20       | 37,74      |
| Completamente de acuerdo        | 8        | 15,09      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 11**

*La Identidad en la UNAS*



#### Explicación:

En la Figura 11, se considera que el 15,09% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que siente verdaderamente que los dilemas de esta institución serían dilemas suyos, el 37,74% está de acuerdo, el 43,40% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 1,89% está en desacuerdo y completamente en desacuerdo respectivamente. A la mayoría de los empleados de esta universidad les resulta igual tomar como propios a los distintos inconvenientes de esta organización.

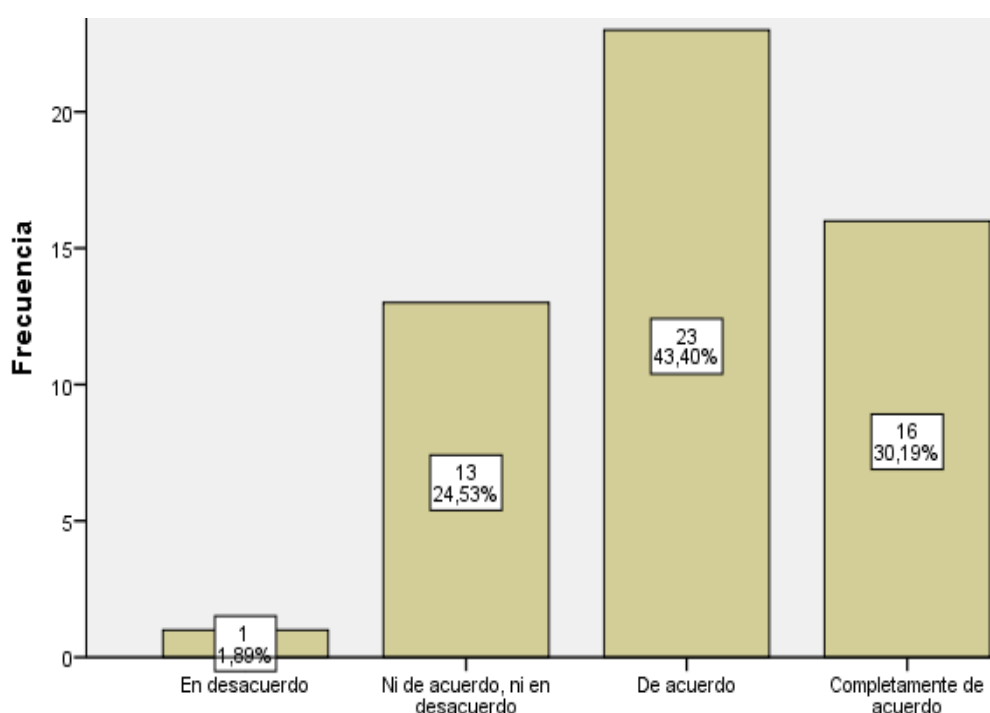
**Tabla 14**

*El equipo de trabajo en la UNAS.*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| En desacuerdo                   | 1        | 1,89       |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 13       | 24,53      |
| De acuerdo                      | 23       | 43,40      |
| Completamente de acuerdo        | 16       | 30,19      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 12**

*El equipo de trabajo en la UNAS.*



**Explicación:**

En la Figura 12, se considera que el 30,19% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que considera que su equipo de trabajo dentro de esta institución es como parte de su propia familia, el 43,40% está de acuerdo, el 24,53% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 1,89% está en desacuerdo. Un aproximado del 74% del personal percibe como familiares suyos a todos sus colegas y eso es favorable para la institución.

#### 4.2.2.1.2. Sentimiento de pertenencia

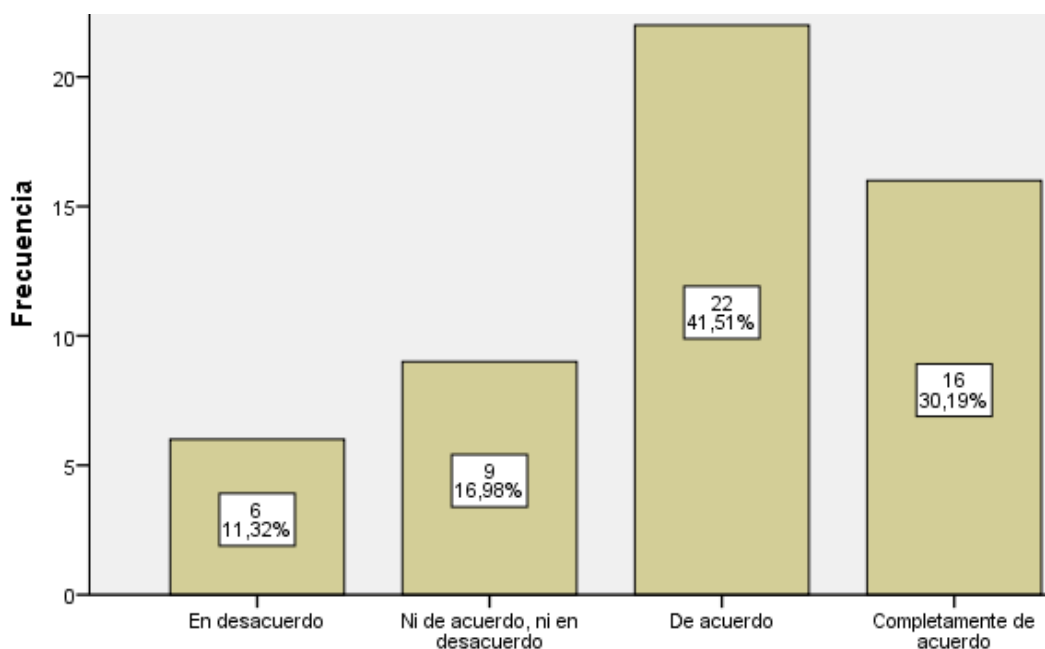
**Tabla 15**

*El Sentimiento de Pertenencia en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| En desacuerdo                   | 6        | 11,32      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 9        | 16,98      |
| De acuerdo                      | 22       | 41,51      |
| Completamente de acuerdo        | 16       | 30,19      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 13**

*El Sentimiento de Pertenencia en la UNAS*

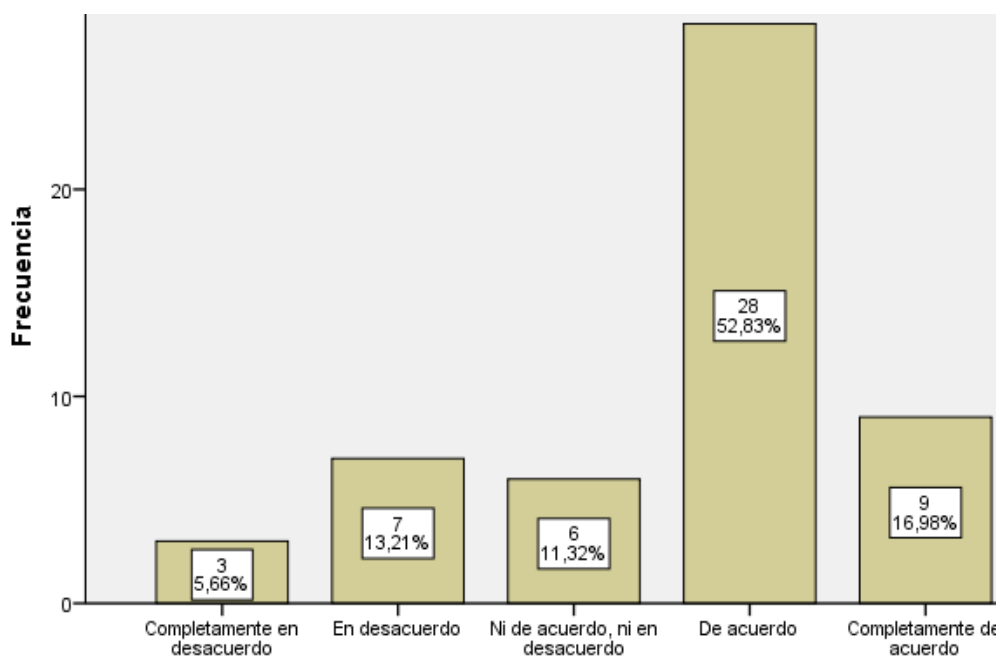


#### **Explicación:**

En la Figura 13, se considera que el 30,19% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que existe dentro de ellos una fuerte sensación de pertenencia hacia esta institución, el 41,51% está de acuerdo, el 16,98% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo y el 11,32% está en desacuerdo. Pertenecer a esta institución, supone la creación de sólidas relaciones para la mayoría del personal, para conseguir de la manera más óptima los objetivos propuestos.

**Tabla 16***El Crecimiento Personal en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 3        | 5,66       |
| En desacuerdo                   | 7        | 13,21      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6        | 11,32      |
| De acuerdo                      | 28       | 52,83      |
| Completamente de acuerdo        | 9        | 16,98      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 14***El Crecimiento Personal en la UNAS***Explicación:**

En la Figura 14, se considera que el 16,98% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que siente que sus proyectos personales y su crecimiento están alineados a los de la institución, el 52,83% está de acuerdo, el 11,32% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 13,21% está en desacuerdo y el 5,66% está completamente en desacuerdo. Más del 68% del personal de esta entidad siente que la mejora de sus actividades son paralelas a sus planes como individuos.

#### 4.2.2.2. Compromiso continuo

##### 4.2.2.2.1. Permanencia

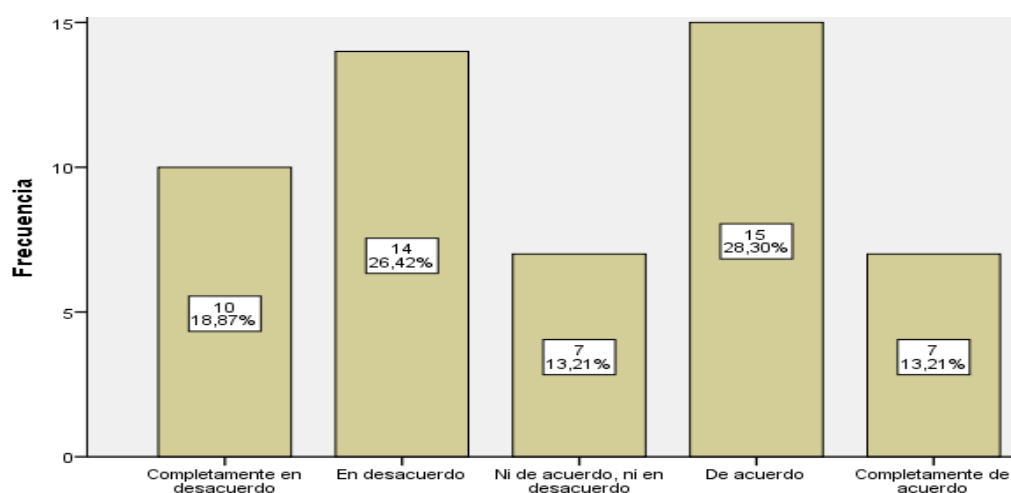
**Tabla 17**

*La Permanencia en la UNAS.*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 10       | 18,87      |
| En desacuerdo                   | 14       | 26,42      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 7        | 13,21      |
| De acuerdo                      | 15       | 28,30      |
| Completamente de acuerdo        | 7        | 13,21      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 15**

*La Permanencia en la UNAS.*

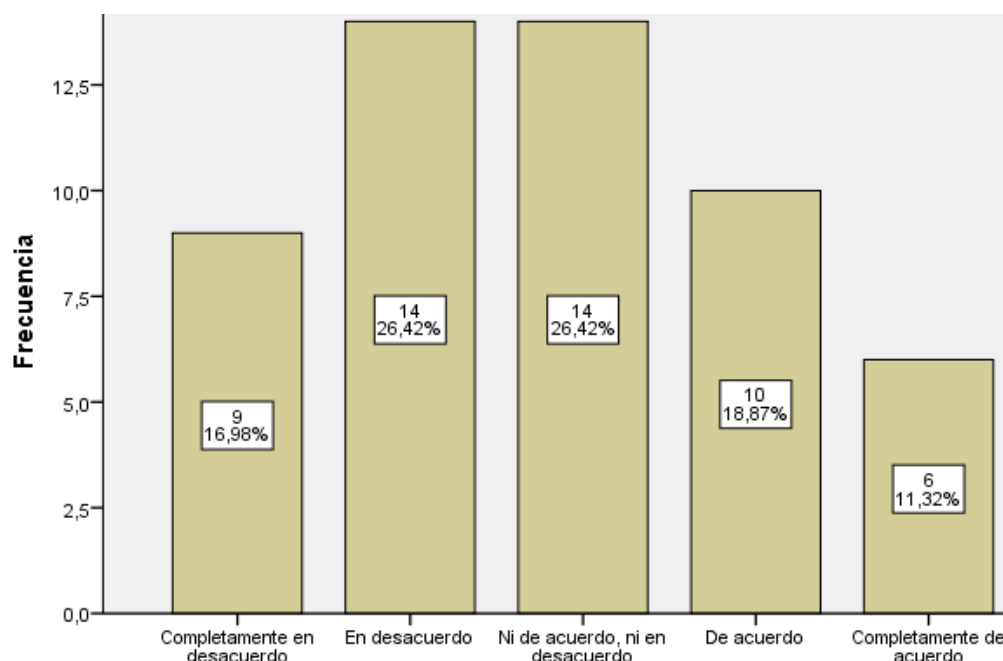


#### Explicación:

En la Figura 15, se considera que el 13,21% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que labora actualmente en su área de trabajo dentro de esta institución mayormente por deleite que, por insuficiencia, el 28,30% está de acuerdo, el 13,21% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 26,42% está en desacuerdo y el 18,87% está completamente en desacuerdo. Trabajar por complacencia más que por alguna necesidad dentro de las oficinas de esta casa superior de estudios, no es la opinión de la mayoría de su personal.

**Tabla 18***La Estabilidad en la UNAS.*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 9        | 16,98      |
| En desacuerdo                   | 14       | 26,42      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 14       | 26,42      |
| De acuerdo                      | 10       | 18,87      |
| Completamente de acuerdo        | 6        | 11,32      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 16***La Estabilidad en la UNAS.***Explicación:**

En la Figura 16, se considera que el 11.32% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que sería muy difícil para ellos en este momento dejar esta institución, incluso si lo deseara, el 18,87% está de acuerdo, un 26,42% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, otro 26,42% está en desacuerdo y el 16,98% está completamente en desacuerdo. El apego a su actual puesto de trabajo es más fuerte sólo para un aproximado del 30% del personal de la UNAS.

#### 4.2.2.2.2. Interés económico

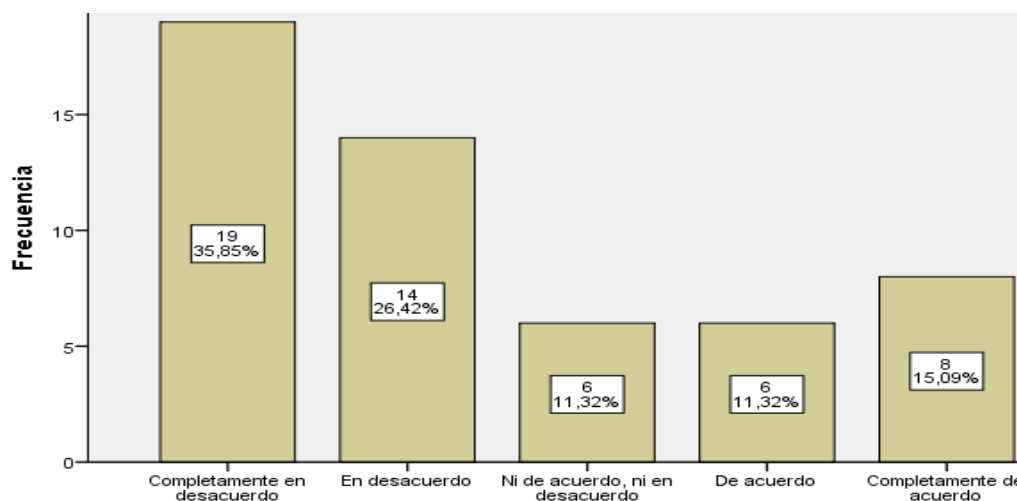
**Tabla 19**

*El Interés Económico en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 19       | 35,85      |
| En desacuerdo                   | 14       | 26,42      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 6        | 11,32      |
| De acuerdo                      | 6        | 11,32      |
| Completamente de acuerdo        | 8        | 15,09      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 17**

*El Interés Económico en la UNAS*



#### **Explicación:**

En la Figura 17, se considera que el 15,09% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que siente poquísimas alternativas para encontrar un empleo parecido y tener la probabilidad de abandonar esta institución, un 11,32% está de acuerdo, otro 11,32% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 26,42% está en desacuerdo y el 35,85% está completamente en desacuerdo. No hay muchas opciones para decidir por otra mejor alternativa laboral en otra institución, para un 27% de los empleados de esta universidad.

### 4.2.2.3. Compromiso normativo

#### 4.2.2.3.1. Lealtad

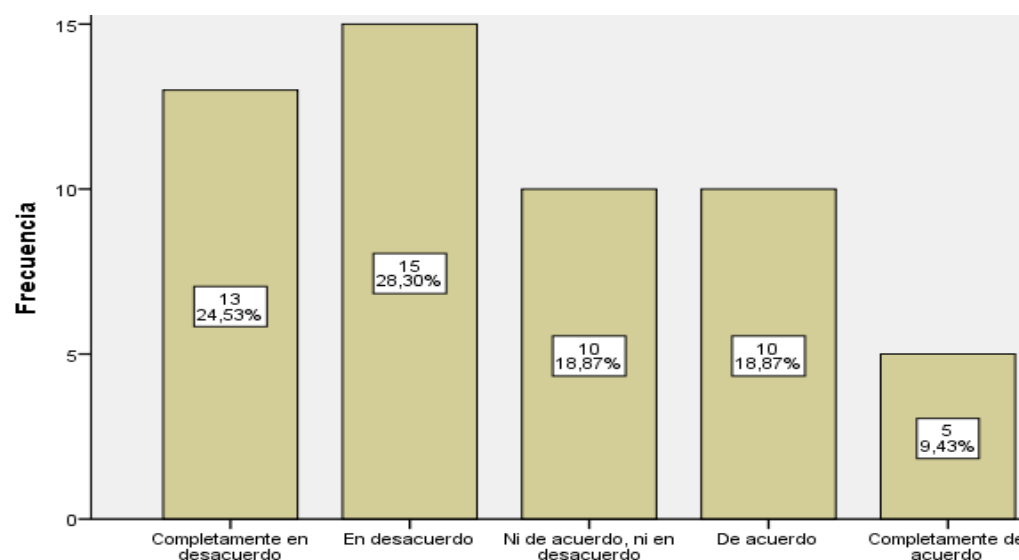
**Tabla 20**

*La Lealtad en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 13       | 24,53      |
| En desacuerdo                   | 15       | 28,30      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 10       | 18,87      |
| De acuerdo                      | 10       | 18,87      |
| Completamente de acuerdo        | 5        | 9,49       |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 18**

*La Lealtad en la UNAS*

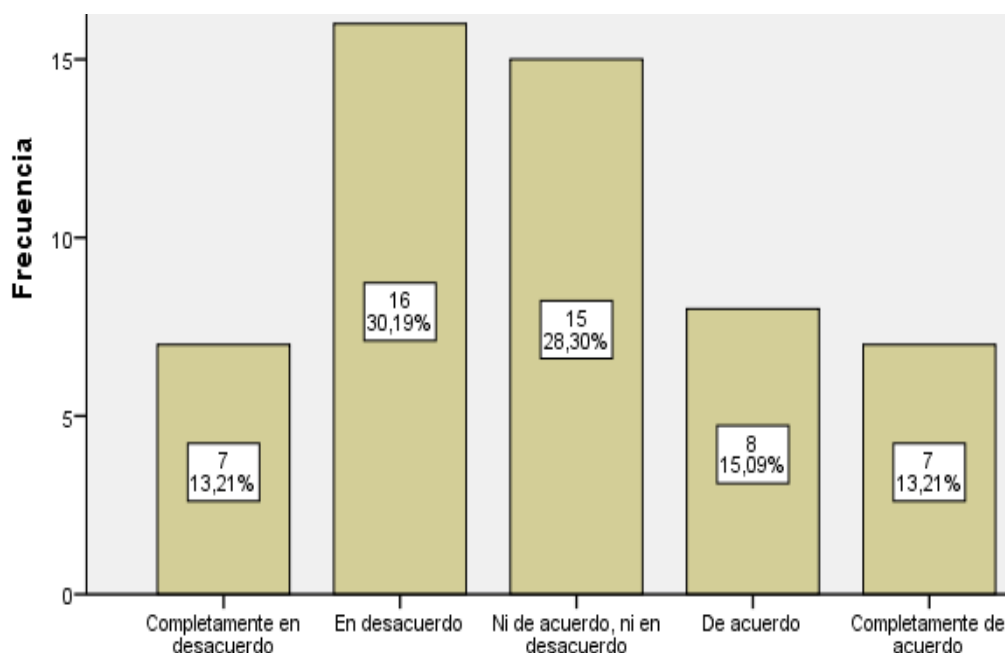


#### **Explicación:**

En la Figura 18, se considera que el 9,43% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que sentiría culpabilidad si deja ahora esta institución, considerando todo lo que le ha dado, un 18,87% está de acuerdo, otro 18,87% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 28,30% está en desacuerdo y el 24,53% está completamente en desacuerdo. Se percibe un alto nivel de deslealtad por parte de los colaboradores, porque la mayoría no se sentiría culpable si opta por otra organización.

**Tabla 21***La Renuncia en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 7        | 13,21      |
| En desacuerdo                   | 16       | 30,19      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 15       | 28,30      |
| De acuerdo                      | 8        | 15,09      |
| Completamente de acuerdo        | 7        | 13,21      |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 19***La Renuncia en la UNAS***Explicación:**

En la Figura 19, se considera que el 13,21% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que, así sería favorable para ellos, sienten que no es considerado desistir a esta institución, el 15,09% está de acuerdo, el 28,30% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 30,19% está en desacuerdo y el 13,21% está completamente en desacuerdo. A la mayoría del personal en esta universidad les resulta desfavorable y desconsiderado conseguir otra organización para laborar.

#### 4.2.2.3.2. Obligación personal

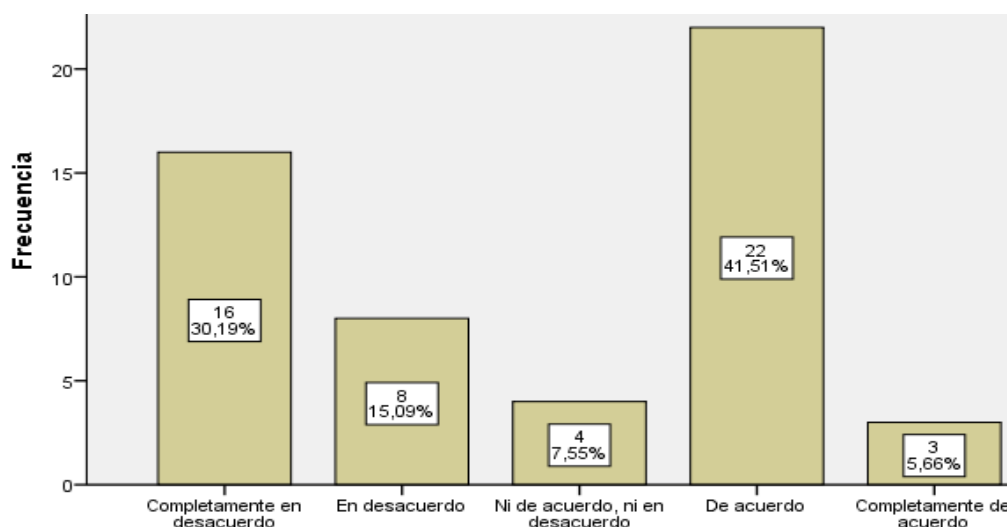
**Tabla 22**

*La Obligación Personal en la UNAS*

| Opciones                        | Cantidad | Proporción |
|---------------------------------|----------|------------|
| Completamente en desacuerdo     | 16       | 30,19      |
| En desacuerdo                   | 8        | 15,09      |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 4        | 7,55       |
| De acuerdo                      | 22       | 41,51      |
| Completamente de acuerdo        | 3        | 5,66       |
| Total                           | 53       | 100,0      |

**Figura 20**

*La Obligación Personal en la UNAS*



#### **Explicación:**

En la Figura 20, se considera que el 5,66% de los empleados de la UNAS, está completamente de acuerdo que, ahora mismo no abandonaría esta institución, porque se siente obligado con todo su personal, el 41,51% está de acuerdo, el 7,55% está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 15,09% está en desacuerdo y el 30,19% está completamente en desacuerdo. La minoría del personal de esta entidad no se siente obligado con sus demás colegas y percibe la probabilidad de abandonar hoy en día su actual puesto de trabajo.

### 4.3. PRUEBA DE NORMALIDAD

**Tabla 23**

*Prueba de normalidad.*

|                           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |       | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
|                           | Estadístico                     | gl | Sig.  | Estadístico  | gl | Sig. |
| Motivacion Laboral        | ,190                            | 53 | ,200* | ,850         | 53 | ,102 |
| Compromiso Organizacional | ,139                            | 53 | ,156* | ,935         | 53 | ,147 |

Fuente: Base de Datos - Encuesta.  
Elaboración Propia.

#### **Explicación:**

Para decidir sobre la prueba de hipótesis a emplear, se tiene que determinar el nivel de distribución de la normalidad de los datos estadísticos. Según los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, por tratarse de una muestra 53 unidades y teniendo como criterio el valor de significancia  $p=0,05$ ; se obtuvo un valor de normalidad para la motivación laboral de Sig.= 0,200 y para el compromiso organizacional de Sig. = 0,156, lo que demuestra que el valor de significancia de estas variables es mayor al valor de  $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,200$  y  $p=0,05 < \text{Sig.} = 0,156$ ; por lo tanto en base a este resultado se emplea la prueba de hipótesis de correlación “r” de Pearson para medir el nivel de relación entre las variables.

#### 4.4. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

##### 4.6.1. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL

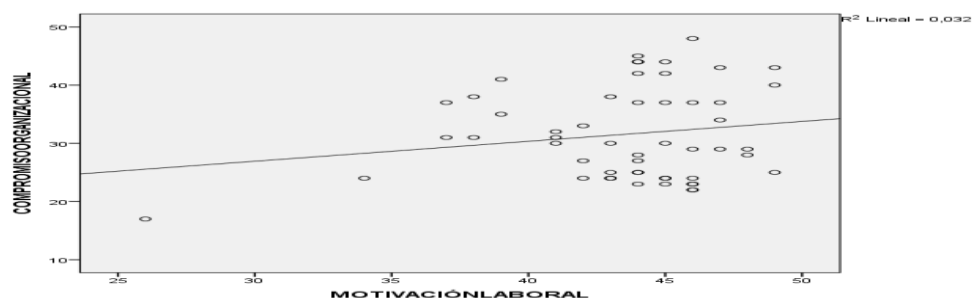
**Tabla 24**

*Correlaciones de la Hipótesis General*

|                              |                           | Motivacion<br>Laboral | Compromiso<br>organizacional |
|------------------------------|---------------------------|-----------------------|------------------------------|
| Motivacion<br>Laboral        | Correlación de<br>Pearson | 1                     | ,178                         |
|                              | Sig. (bilateral)          |                       | ,202                         |
|                              | N                         | 53                    | 53                           |
| Compromiso<br>organizacional | Correlación de<br>Pearson | ,178                  | 1                            |
|                              | Sig. (bilateral)          | ,202                  |                              |
|                              | N                         | 53                    | 53                           |

**Figura 21**

*Correlación de la Hipótesis General*



#### **Explicación:**

Según las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ( $r = 0,178$ ) y una significancia bilateral (valor  $P = 0,202$ ), lo que indica una correlación no significativa  $< 0,05$ . Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación laboral no se asocia de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022.

## Contrastación de hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

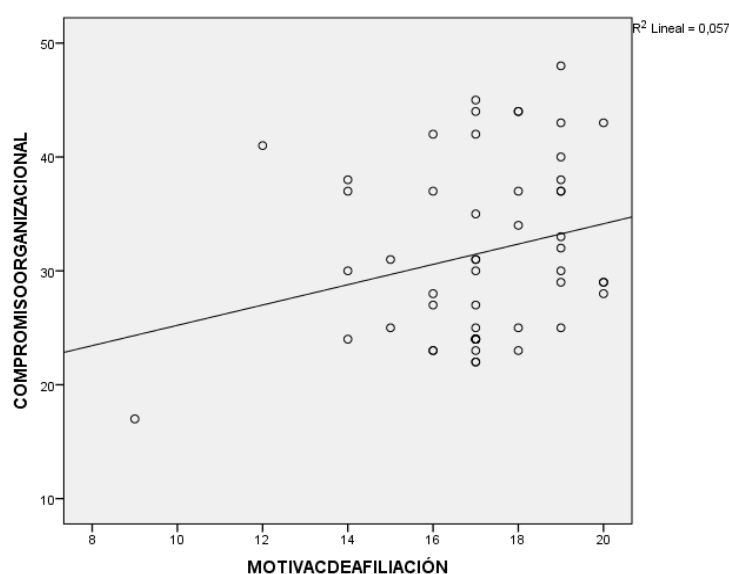
**Tabla 25**

*Correlaciones de la Hipótesis Específica 1*

|                           |                        | Motivación de afiliación | Compromiso organizacional |
|---------------------------|------------------------|--------------------------|---------------------------|
| Motivación de afiliación  | Correlación de Pearson | 1                        | ,238                      |
|                           | Sig. (bilateral)       |                          | ,087                      |
|                           | N                      | 53                       | 53                        |
| Compromiso Organizacional | Correlación de Pearson | ,238                     | 1                         |
|                           | Sig. (bilateral)       | ,087                     |                           |
|                           | N                      | 53                       | 53                        |

**Figura 22**

*Correlación de la Hipótesis específica 1.*



### Explicación:

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados mostraron una correlación positiva baja ( $r = 0,238$ ) y significancia bilateral (P-Value = 0,087), lo que indica que la correlación no es significativa, al considerar la significancia como  $< 0,05$ . Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de afiliación no se correlaciona de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022.

## Hipótesis Específica 2

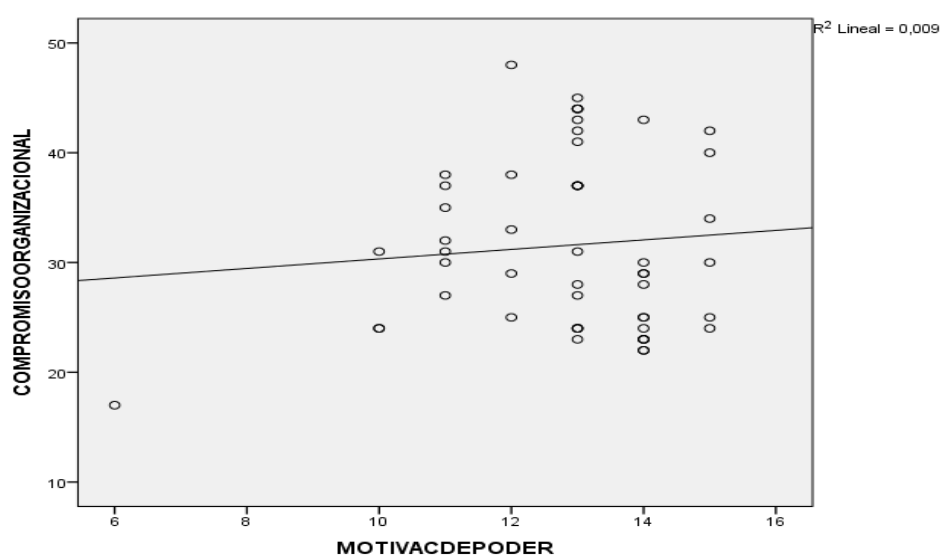
**Tabla 26**

*Correlaciones de la Hipótesis Específica 2*

|                              |                           | Motivación<br>de poder | Compromiso<br>organizacional |
|------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------------|
| Motivación de<br>poder       | Correlación de<br>Pearson | 1                      | ,093                         |
|                              | Sig. (bilateral)          |                        | ,510                         |
|                              | N                         | 53                     | 53                           |
| Compromiso<br>organizacional | Correlación de<br>Pearson | ,093                   | 1                            |
|                              | Sig. (bilateral)          | ,510                   |                              |
|                              | N                         | 53                     | 53                           |

**Figura 23**

*Correlación de la Hipótesis específica 2.*



### Explicación:

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ( $r = 0,093$ ) y significación bilateral ( $P\text{-Valor} = 0,510$ ), lo que indica que la correlación no es significativa  $< 0,05$ . Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de poder no se asocia de modo significativo con el compromiso Organizacional en la UNAS, 2022.

### Hipótesis Específica 3

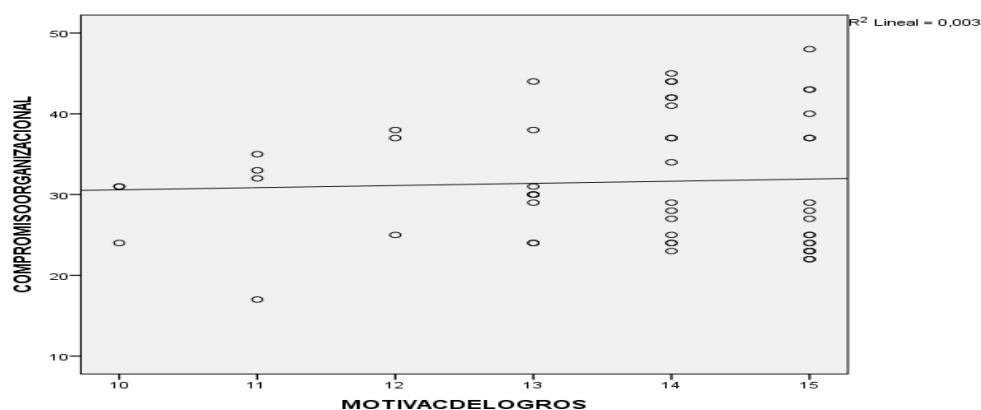
**Tabla 27**

*Correlaciones de la Hipótesis Específica 3*

|                              |                           | Motivación<br>de logro | Compromiso<br>organizacional |
|------------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------------|
| Motivación de<br>logro       | Correlación de<br>Pearson | 1                      | ,051                         |
|                              | Sig. (bilateral)          |                        | ,719                         |
|                              | N                         | 53                     | 53                           |
| Compromiso<br>organizacional | Correlación de<br>Pearson | ,051                   | 1                            |
|                              | Sig. (bilateral)          | ,719                   |                              |
|                              | N                         | 53                     | 53                           |

**Figura 24**

*Correlación de la Hipótesis específica 3.*



#### Explicación:

Con base en las pruebas estadísticas, los resultados muestran una correlación positiva muy baja ( $r = 0.051$ ) y una significancia bilateral ( $P$ -Valor = 0.719), lo que indica que la correlación no es significativa cuando se considera una significación no significativa con  $< 0.05$ . Es decir, rechazamos la hipótesis propuesta, entonces la motivación de logro no se correlaciona de modo significativo con el Compromiso Organizacional en la UNAS, 2022.

## CAPÍTULO V

### DISCUSION DE RESULTADOS

#### 5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS

El objetivo general del estudio fue determinar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional entre los administradores de UNAS en 2022, y los resultados mostraron que la motivación laboral no se asoció significativamente con el compromiso organizacional. Compromiso del administrador de la UNAS de 2022, valor P de significación bilateral  $< 0,202$ , y  $r = 0,178$ , es decir una asociación muy positiva a corto plazo. En desacuerdo con Córdova (2018), quien afirma que existe una relación recíproca positiva muy fuerte y significativa ( $Rho = 0.898$ ) entre la estimulación laboral y el compromiso organizacional, es decir, a mayor estimulación laboral, mayor compromiso organizacional entre los empleados Paita de Piura Centro de Transformación, Industrial, Comercial y de Servicios.

El primer objetivo específico del estudio fue determinar cómo la motivación de afiliación se asoció con el compromiso organizacional de los administradores de UNAS en 2022, de acuerdo con los resultados que muestran que la motivación de afiliación no se asoció significativamente con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, de forma bilateral.  $< 0,087$ , y  $r = 0,238$ , es decir una asociación positiva. Contrariamente a Solórzano (2022), obtuvo un nivel de correlación moderado en su trabajo de investigación, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.415, demostrando que la estimulación laboral se asocia significativamente con el desempeño laboral de los trabajadores de las fábricas Huánuco Chocolate y Coco Kotosh.

El segundo objetivo específico fue establecer la correspondencia entre la motivación de poder y la responsabilidad organizativa de los administradores de la UNAS en 2022, y los resultados mostraron que la motivación de poder y el compromiso organizacional de los administradores designados de la UNAS en 2022, con significación bilateral P valor  $< 0.510$ , Pearson coeficiente de correlación  $r = 0,093$ , es decir una asociación positiva muy baja. Estos resultados son inconsistentes con Amorós y López (2019), quienes

encontraron en su estudio que existe una correspondencia significativa entre la estimulación laboral y el compromiso organizacional ( $\rho = 0.428$ ) asimismo, existe mayor relación entre estimulación y el compromiso afectivo ( $\rho = 0.385$ ), y la menor asociación se da entre el factor higiene y el compromiso continuo ( $\rho = 0.206$ ) en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Cajamarca.

El tercer objetivo específico del estudio fue determinar cómo se relaciona la motivación de logro con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, de acuerdo con los resultados que muestran que la motivación de logro está asociada con el compromiso organizacional de los administradores de la UNAS en 2022, valor de  $p < 0.719$  bilateralmente significativo. Y  $r = 0.051$ , es decir una asociación positiva muy baja. Discutiendo con Torres (2021), quien contrastó una relación lineal significativa ( $r = 0.153$ ) entre la estimulación y el compromiso laboral entre los empleados de las organizaciones de nivel superior en Lima Metropolitana asimismo, encontró que la motivación de poder está relacionada positiva y significativamente al compromiso de continuidad, mientras que, la motivación de logro y afiliación se relaciona de forma positiva con la variable compromiso afectivo y ésta es estadísticamente significativa en esta institución.

## CONCLUSIONES

1. Se determinó que la motivación laboral no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022, demostrado con una significancia bilateral de  $P\text{-Valor} < 0,202$ , teniendo como el criterio de decisión que el resultado de  $P\text{-Valor}$  sea menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,178$ , entonces según el cuadro para el nivel de asociación entre variables, indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 26).
2. Se determinó que la motivación de afiliación no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022, demostrado con una significancia bilateral de  $P\text{-Valor} < 0,087$ , teniendo como el criterio de decisión que el resultado de  $P\text{-Valor}$  sea menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,238$ , entonces según el cuadro para el nivel de asociación entre variables, indica que existe una correlación positiva baja (Tabla 27). Sustentado en el 58,49% del personal que está completamente de acuerdo en considerar agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta institución (Tabla 6), asimismo, el 52,83% está de acuerdo que siente que sus proyectos personales y su crecimiento están alineados a los de esta universidad (Tabla 18)
3. Se determinó que la motivación de poder no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022, demostrado con una significancia bilateral de  $P\text{-Valor} < 0,510$ , teniendo como el criterio de decisión que el resultado de  $P\text{-Valor}$  sea menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,093$ , entonces según el cuadro para el nivel de asociación entre variables, indica que existe

una correlación positiva muy baja (Tabla 28). Fundamentado en el 62,26% del personal que está completamente de acuerdo que toma de forma positiva las nuevas formas de trabajo brindado por su inmediato superior en la institución (Tabla 10), también, el 35,85% de los empleados están completamente en desacuerdo que creen que tienen poquísimas alternativas para encontrar un empleo parecido y tener la probabilidad de abandonarlo (Tabla 21).

4. Se determinó que la motivación de logro no se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, 2022, demostrado con una significancia bilateral de P-Valor  $< 0,719$ , teniendo como el criterio de decisión que el resultado de P-Valor sea menor a 0,05, y un coeficiente de correlación de Pearson de  $r = 0,051$ , entonces según el cuadro para el nivel de asociación entre variables, indica que existe una correlación positiva muy baja (Tabla 29). Sostenido en que el 71,70% del personal está completamente de acuerdo que considera que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta institución (Tabla 13), además, el 41,51% está de acuerdo que ahora mismo no abandonaría esta universidad, porque se siente obligado con todo su personal (Tabla 23).

## RECOMENDACIONES

1. En la Universidad Nacional Agraria de la Selva, el director de la Oficina de Personal debe fortalecer la motivación a mediano plazo, reforzando su motivación de afiliación, motivación de poder y motivación de logro, para tener empleados activos y proactivos que produzcan resultados deseados, con eficiencia, calidad e innovación. Asimismo, desarrollar y fortalecer constantemente un adecuado compromiso organizacional de su capital humano en todas las unidades, oficinas, jefaturas y direcciones de esta entidad que presta servicios públicos en educación superior a estudiantes de nivel pregrado en todas sus facultades y a estudiantes de posgrado y doctorado en todas sus menciones, otras áreas usuarias y a toda la comunidad en general.
2. El Jefe de Personal de la UNAS debe dar atención especial a los procesos internos de comunicación tanto interna como externa, desarrollando las habilidades comunicacionales no verbales y verbales, porque los empleados se tienen que conocer mejor para potencializar los resultados que deben ser acordes a lo programado, la productividad alineada a la eficiencia y a la eficacia y construir armonía permanente en las relaciones interpersonales y el compañerismo entre jefes y subordinados, entre personal del mismo nivel y todos los miembros que forman parte del recurso humano de esta organización, en un futuro inmediato.
3. A un corto plazo, se debe cultivar una cultura basada en la técnica muy efectiva del empoderamiento institucional, con constante delegación, autogestión y responsabilidades compartidas, comenzando del director de la Oficina de Personal en la Universidad Nacional Agraria de la Selva, porque si los empleados tienen mayor autonomía y libertad maximizaran su rendimiento al sentir que desde la institución se tiene una gran confianza en su potencial para llevar a cabo sus tareas y funciones con un alto nivel de eficiencia optimizando los recursos bastante escasos con

los que cuenta para cumplir las distintas metas y lograr todos los objetivos organizacionales dentro de esta institución prestadora de servicios públicos.

4. El jefe de personal de la UNAS debe centrarse concretamente en las competencias laborales, rediseñando los puestos de trabajo que estén acordes con las habilidades, destrezas y capacidades del personal, y formando equipos de alto desempeño que sean capaces de elevar su efectividad con mayor frecuencia, que generen metas atractivas, realizables y desafiantes para valorar y recompensar como se debe los aportes individuales y/o grupales de sus colaboradores de forma inmediata.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alamillo, M. y Villamor, F. (2002). Modelo de gestión por competencias. En M. Alamillo, & F. Villamor, Modelo de gestión por competencias. Madrid: Aedipe.
- Allen, M. y Meyer J. (1997). Comportamiento organizacional. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Araujo, J. y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. El caso de una empresa aeronáutica. En J. A. Icart, Compromiso y competitividad en las organizaciones: El caso de una empresa aeronáutica. Tarragona: Publicaciones URV.
- Bansal, H. Mendelson, M. y Sharma B. (2001). Endomarketing: estrategias de relación con el cliente. Recuperado de [http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema\\_3\\_la\\_supervision\\_profesional.pdf](http://www2.ulpgc.es/hege/almacen/download/38/38194/tema_3_la_supervision_profesional.pdf)
- Cabello, J. (2017). La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Ambo - Huánuco 2017 (Tesis de pregrado). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú.
- Chávez, N. (2007). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos (9º ed.). México: McGraw-Hill.
- Córdova, K. (2018). Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Céticos Paíta (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura. Perú.
- Dessler, G. (2001). Administración de personal. G. Dessler, Administración de personal. México: Pearson Educación Prentice Hall Inc.
- De Frutos, B., Ruiz, M.A., & San Martín, R. (1998). Análisis factorial confirmatorio de las dimensiones del compromiso con la

organización. Psicológica, 19, 345–366.  
<http://doi.org/10.1157/13057542>

García, M., y Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: Una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*.

Gronroos, R. (2004). *Marketing relacional*. Chicago. Editorial Prentice Hall.

Guzmán, A. (2020). Propuesta de estudio teórico de los estilos de motivación empresarial aplicados por empresarios de El Espinal. Espinal-Tolima: Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables.

Hernández S., Fernández C. y Baptista L. (2014). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. Mcgraw-hill / interamericana editores, S.A. México.

Hernández, V. (2008). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad de servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*. La Habana, 38 (1). Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-252001000500008&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-252001000500008&lng=es&nrm=iso)

Koch, S., y Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*.

Kotler P. y Armstrong G. (2003). *Fundamentos de marketing*. 12ª Ed. Prentice Hall Hispanoamericano S.A. México. 353p.

Marín, K., Ruiz, A., y Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*.

McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid: Nancea S.A. de Ediciones.

Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*.

- Nieto, E. (2019). Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Tecnológico Superior Central Técnico (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.
- Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora y Comercializadora CARTOLAN EIRL.
- Pimentel, I. (2021). Relación entre motivación laboral y compromiso organizacional de una maquiladora del sector electrónico de Tecate, B. C. México (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma de Baja California. México
- Ramírez, G. (2021). El compromiso organizacional y la calidad de atención en el servicio de emergencia del Hospital Regional Hermilio Valdizán Medrano de Huánuco – 2019 (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Perú.
- Robbins, S. (2014). Fundamentos de Administración. México, Edit. Mc Graw Hill. México.
- Torres, M. (2021). “Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior” (Tesis de postgrado). Universidad San Martín de Porres. Perú.
- Wirtz, D. (2009). Administración de personal y recursos humanos. 4ªed. México, Ed. Mc Graw Hill
- Zegarra (2014). Relación entre marketing interno y compromiso organizacional en el personal de salud del Hospital de San Juan de Lurigancho. Lima.

# **ANEXOS**



**UNIVERSIDAD NACIONAL AGRARIA DE LA SELVA  
TINGO MARIA**

**UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**

Carretera Central Km. 1.21 – Tingo María  
Correo Electrónico: rrhh@unas.edu.pe

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

2 de marzo de 2022

**Carta N°039-A/2022-URH-UNAS-TM**

Srta.

**CARLA MANCHEGO CHACALLA**

Egresada de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UDH

Presente

De mi consideración:

Me dirijo a usted para saludarle cordialmente y en atención a su solicitud con fecha 28 de febrero del año en curso, manifestarle que, se le otorga permiso para realizar trabajo de investigación sobre Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en el Personal Administrativo Nombrado en la UNAS – 2022, para lo cual deberá realizar las coordinaciones necesarias con los responsables de las áreas de esta Unidad, debiendo facilitar un ejemplar de las conclusiones y recomendaciones una vez finalizada la investigación.

Sin otro en particular, me suscribo de usted.

Atentamente;

  
  
Universidad Nacional Agraria de la Selva  
Unidad de Recursos Humanos  
\*\*\*\*\*  
Lic. Adm. Wilfredo Crispin Guillén  
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | VARIABLES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | MÉTODOS Y TÉCNICAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>General:</b></p> <p>¿De qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022?</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>¿De qué manera la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022?</p> <p>¿De qué manera la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022?</p> <p>¿De qué manera la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022?</p> | <p><b>General:</b></p> <p>Determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022.</p> <p><b>Específicos</b></p> <p>Determinar de qué manera la motivación de afiliación se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022.</p> <p>Determinar de qué manera la motivación de poder se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022.</p> <p>Determinar de qué manera la motivación de logro se relaciona con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022.</p> | <p><b>General:</b></p> <p>La motivación laboral se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022.</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>La motivación de afiliación se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022.</p> <p>La motivación de poder se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022.</p> <p>La motivación de logro se relaciona significativamente con el compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva - 2022.</p> | <p><b>Variable independiente:</b></p> <p>X= Motivación laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>X<sub>1</sub>: Motivación de afiliación<br/>X<sub>2</sub>: Motivación de poder<br/>X<sub>3</sub>: Motivación de logro</p> <p><b>Variable dependiente:</b></p> <p>Y= Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>Y<sub>1</sub>: Compromiso afectivo<br/>Y<sub>2</sub>: Compromiso continuo<br/>Y<sub>3</sub>: Compromiso normativo</p> | <p><b>Tipo de Investigación</b></p> <p><b>Enfoque:</b><br/>Cuantitativo.</p> <p><b>Nivel:</b><br/>Descriptivo - correlacional</p> <p><b>Diseño:</b><br/>No experimental - transversal</p> <p><b>Población:</b><br/>Trabajadores: 188</p> <p><b>Muestra:</b><br/>Trabajadores: 53</p> <p><b>Técnica para recolección de datos:</b><br/>Encuesta.</p> <p><b>Técnica para procesamiento y análisis de datos:</b><br/>Estadística básica descriptiva.</p> |

### OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables                 | Dimensiones              | Indicadores                                                                                            | Ítems                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|---------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Motivación laboral        | Motivación de afiliación | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Relaciones interpersonales</li> <li>✓ Compañerismo</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Disfruta trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta institución.</li> <li>✓ Existen métodos que optimizan la comunicación entre los colaboradores de la institución.</li> <li>✓ Considera agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta institución.</li> <li>✓ Se demuestra compañerismo entre todos los trabajadores de esta institución.</li> </ul>          |
|                           | Motivación de poder      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Autoridad</li> <li>✓ Control</li> </ul>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Le deleita tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta institución.</li> <li>✓ Toma de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la institución.</li> <li>✓ Se esfuerza por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta institución.</li> </ul>                                                                   |
|                           | Motivación de logros     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Retos</li> <li>✓ Metas</li> </ul>                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Siente que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución.</li> <li>✓ Considera que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta institución.</li> <li>✓ Logra alcanzar las metas de su área de trabajo como fueron programadas en la institución.</li> </ul>                                                                                                  |
| Compromiso organizacional | Compromiso afectivo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Identidad</li> <li>✓ Sentimiento de pertenencia</li> </ul>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Siente realmente que los dilemas de esta institución fueran sus propios dilemas.</li> <li>✓ Considera que su equipo de trabajo dentro de esta institución es como parte de su propia familia.</li> <li>✓ Existe dentro de usted una enérgica emoción de pertenencia hacia esta institución.</li> <li>✓ Siente que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la institución.</li> </ul> |
|                           | Compromiso continuo      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Permanencia</li> <li>✓ Interés económico</li> </ul>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Labora actualmente en su área de trabajo dentro de esta institución más por satisfacción que por insuficiencia.</li> <li>✓ Estaría en dificultad ahora para dejar esta institución, incluso si lo anhelara.</li> <li>✓ Cree que tiene muy insuficientes elecciones de lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta institución.</li> </ul>                                                     |
|                           | Compromiso normativo     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Lealtad</li> <li>✓ Obligación personal</li> </ul>             | <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sentiría culpa si deja actualmente esta institución, fundamentando todo lo que le ha dado.</li> <li>✓ Aunque fuera favorable para usted, concibe que no es justo desistir a esta institución.</li> <li>✓ Ahora mismo no renunciaría esta institución, porque concibe obligación con todo su personal.</li> </ul>                                                                                                     |

## ENCUESTA ANONIMA

Señor(a) trabajador(a), la presente encuesta forma parte de la investigación: “**Motivación laboral y compromiso organizacional en el personal administrativo en la Universidad Nacional Agraria de la Selva**”, la que tiene por finalidad determinar de qué manera la motivación laboral se relaciona con el compromiso organizacional en esta institución. Le recordamos que esta información es completamente anónima, por lo que se le solicita responder las preguntas con la mayor paciencia y sinceridad posible de acuerdo a su punto de vista.

### INSTRUCCIONES:

Marque con un aspa (X) el número que mejor le identifica.

| CATEGORÍAS                  |               |                                 |            |                          |
|-----------------------------|---------------|---------------------------------|------------|--------------------------|
| 1                           | 2             | 3                               | 4          | 5                        |
| Completamente en desacuerdo | En desacuerdo | Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | De acuerdo | Completamente de acuerdo |

| MOTIVACIÓN LABORAL        |                                                                                                                                | CATEGORÍAS |   |   |   |   |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---|---|---|---|
|                           |                                                                                                                                | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01                        | Disfruta trabajando con otros más que trabajando solo dentro de su oficina en esta institución.                                |            |   |   |   |   |
| 02                        | Cuenta con técnicas que mejora la comunicación con sus compañeros en la institución.                                           |            |   |   |   |   |
| 03                        | Considera agradable relacionarse con sus compañeros de trabajo dentro de esta institución.                                     |            |   |   |   |   |
| 04                        | Se demuestra compañerismo entre todos los trabajadores de esta institución.                                                    |            |   |   |   |   |
| 05                        | Le deleita tener el mando de las cosas en sus labores diarias dentro de su oficina en esta institución.                        |            |   |   |   |   |
| 06                        | Toma de forma positiva los métodos recientes ofrecidos por su inmediato superior en la institución.                            |            |   |   |   |   |
| 07                        | Se esfuerza por tener el control de lo que le rodea en su área de trabajo dentro de esta institución.                          |            |   |   |   |   |
| 08                        | Siente que le agradan los grandes retos dentro de su área de trabajo en esta institución.                                      |            |   |   |   |   |
| 09                        | Considera que le gusta alcanzar las metas propuestas en su trabajo dentro de esta institución.                                 |            |   |   |   |   |
| 10                        | Logra alcanzar las metas de su área de trabajo como fueron programadas en la institución                                       |            |   |   |   |   |
| COMPROMISO ORGANIZACIONAL |                                                                                                                                | CATEGORÍAS |   |   |   |   |
|                           |                                                                                                                                | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01                        | Siente realmente que los dilemas de esta institución fueran sus propios dilemas.                                               |            |   |   |   |   |
| 02                        | Considera que su equipo de trabajo dentro de esta institución es como parte de su propia familia.                              |            |   |   |   |   |
| 03                        | Existe dentro de usted una enérgica emoción de pertenencia hacia esta institución.                                             |            |   |   |   |   |
| 04                        | Siente que sus aspiraciones individuales y su desarrollo están vinculados a los de la institución.                             |            |   |   |   |   |
| 05                        | Labora actualmente en su área de trabajo dentro de esta institución más por satisfacción que por insuficiencia.                |            |   |   |   |   |
| 06                        | Estaría en dificultad ahora para dejar esta institución, incluso si lo anhelara.                                               |            |   |   |   |   |
| 07                        | Cree que tiene muy insuficientes elecciones de lograr otra labor igual, como para suponer la opción de dejar esta institución. |            |   |   |   |   |
| 08                        | Sentiría culpa si deja actualmente esta institución, fundamentando todo lo que le ha dado.                                     |            |   |   |   |   |
| 09                        | Aunque fuera favorable para usted, concibe que no es justo desistir a esta institución.                                        |            |   |   |   |   |
| 10                        | Ahora mismo no renunciaría esta institución, porque concibe obligación con todo su personal..                                  |            |   |   |   |   |