



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
SECCIÓN DE POSGRADO

MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR

PRESENTADA POR
MARIA EMILIA TORRES GALDOS

ASESORA
MILAGROS LIZET CÁRDENAS RODRÍGUEZ

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES

LIMA – PERÚ

2021



Reconocimiento - No comercial
CC BY-NC

El autor permite entremezclar, ajustar y construir a partir de esta obra con fines no comerciales, y aunque en las nuevas creaciones deban reconocerse la autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN, TURISMO Y PSICOLOGÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA
UNIDAD DE POSGRADO**

**MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA
EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES**

**PRESENTADA POR:
BACH. MARIA EMILIA TORRES GALDOS**

**ASESORA:
MAG. MILAGROS LIZET CARDENAS RODRIGUEZ**

**LIMA, PERÚ
2021**

DEDICATORIA

A mis padres y familia, por ayudarme a superar el camino difícil y arduo de la vida.

A los docentes que han recorrido este camino y, con su ejemplo, me han enseñado a ser más humana.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todas aquellas personas que, en el transcurso de este tiempo, me han apoyado en el desarrollo de la presente investigación.

Asimismo, a los docentes de la maestría y los compañeros por el apoyo incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas y figuras	vi
Resumen	viii
Abstract	x
Introducción	ix
CAPÍTULO I - MARCO TEÓRICO	13
1.1 Bases Teóricas	13
1.1.1 Motivación laboral	13
1.1.2 Compromiso laboral	22
1.2 Evidencias empíricas	29
1.2.1 Antecedentes internacionales	29
1.2.2 Antecedentes nacionales	32
1.3 Planteamiento del problema	34
1.3.1 Descripción de la realidad problemática	34
1.3.2. Formulación del problema	36
1.4 Objetivos de estudio	37
1.4.1 Objetivos generales	37
1.4.2 Objetivos específicos	37
1.5 Hipótesis y variables	39
1.5.1 Formulación de hipótesis	39
1.5.2 Variables de estudio	41
1.5.3 Definición conceptual y operacional de las variables	42
CAPÍTULO II - MÉTODO	46
2.1 Tipo y diseño de la investigación	46
2.2 Participantes	47
2.3 Medición	48
2.3.1 Datos sociodemográficos	49
2.3.2 Escala de motivación laboral	49
2.3.3 Escala de compromiso laboral	53

2.4	Procedimiento	58
2.5	Análisis de los datos	59
	CAPÍTULO III - RESULTADOS	60
	CAPÍTULO IV - DISCUSIÓN	76
	CONCLUSIONES	82
	RECOMENDACIONES	84
	REFERENCIAS	85
	ANEXOS	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Distribución de administrativos de la institución de educación superior, según áreas y condición laboral	47
Tabla 2.	Ítems y dimensiones de la escala de motivación laboral	51
Tabla 3.	Fiabilidad de escala Motivación Laboral	52
Tabla 4.	Validez de escala motivación y cuestionario	52
Tabla 5.	Ítems y dimensiones de la escala compromiso laboral	54
Tabla 6.	Fiabilidad de escala compromiso y cuestionario	55
Tabla 7.	Fiabilidad de escalas y cuestionario	55
Tabla 8:	Validez de escala compromiso y cuestionario	56
Tabla 9.	Validación de jueces expertos	67
Tabla 10.	Comparación de medias de la variable motivación laboral, por dimensiones	64
Tabla 11.	Comparación de medias de la variable compromiso laboral, por dimensiones	66
Tabla 12.	Prueba de normalidad de Kolmogorow-Smirnov	67
Tabla 13.	Modelo de regresión	69
Tabla 14.	ANOVA	69
Tabla 15.	Coeficientes de regresión	70
Tabla 16.	Diagnóstico de colinealidad	70
Tabla 17.	Relación entre motivación de logro y compromiso normativo	71
Tabla 18.	Relación entre motivación de afiliación y compromiso normativo	71
Tabla 19.	Relación entre motivación de poder y compromiso normativo	72
Tabla 20.	Relación entre motivación de logro y compromiso de continuidad	72
Tabla 21.	Relación entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad	73
Tabla 22.	Relación entre motivación de poder y compromiso de continuidad	73
Tabla 23.	Relación entre motivación de logro y compromiso afectivo	74
Tabla 24.	Relación entre motivación de afiliación y compromiso afectivo	74
Tabla 25.	Relación entre motivación de poder y compromiso afectivo	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Característica sociodemográfica: estado civil	60
Figura 2.	Característica sociodemográfica: grado de instrucción	61
Figura 3.	Tiempo de permanencia, según tipo de contrato	62
Figura 4.	Escala de motivación laboral, según grupo de edad	63
Figura 5.	Escala de motivación laboral	64
Figura 6.	Escala de compromiso laboral, según la edad	65
Figura 7.	Escala de compromiso laboral	66
Figura 8.	Histograma de la variable compromiso laboral	68

RESUMEN

La presente investigación se titula “Motivación y compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior” y se desarrolló en la sede principal de una institución que brinda servicios de educación superior, la cual tiene tres filiales a nivel nacional. El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, de diseño descriptivo-correlacional, no experimental y transversal. Los participantes en esta investigación fueron 79 colaboradores de la institución de educación superior, quienes respondieron una encuesta de autorreporte. La contrastación de las hipótesis se realizó mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Se encontró que la motivación de poder está relacionada positiva y significativamente al compromiso de continuidad en el personal de la institución de educación superior; mientras que, la motivación de logro y afiliación se relaciona de forma positiva con la variable compromiso afectivo y ésta es estadísticamente significativa.

Palabras clave: Compromiso laboral, institución de educación superior, motivación laboral, personal administrativo.

ABSTRACT

This research is entitled "Motivation and work commitment in the administrative staff of a higher education institution" and was developed at the headquarters of an institution that provides higher education services, which has three locations nationwide. The objective of this study was to determine the relationship that exists between motivation and work commitment in the administrative staff of a higher education institution. The approach used was the quantitative, descriptive-correlational, non-experimental and cross-sectional design. The participants in this research were 79 collaborators from the institution of higher education, who answered a self-report survey. The verification of the hypotheses was tested using Spearman's correlation coefficient. It was found that the motivation for power is positively and significantly related to the commitment to continuity in the personnel of the higher education institution, while the motivation for achievement and affiliation is positively related to the affective commitment variable and this is statistically significant.

Keywords. Work commitment, higher educational institution, work motivation, administrative staff.

INTRODUCCIÓN

La motivación y el compromiso laboral son factores claves que rigen la dinámica de las organizaciones. Por un lado, la motivación es la fuerza emocional que impulsa a las personas a mantener y mejorar sus tareas laborales (Marín, Ruiz y Henao, 2016), considerada como el motor de los colaboradores dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización (García y Forero, 2014) y conlleva al conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades de los empleados, y se aplica tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo (Navarro, Ceja, Curioso y Arrieta, 2014). La motivación laboral es de gran importancia en las organizaciones y aplicada de manera adecuada puede incrementar la productividad de la organización, también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo. Existen muchas teorías que describen la motivación laboral.

Por otro lado, el compromiso laboral es la actitud que tienen los colaboradores hacia su trabajo, un estado en donde se identifica con los objetivos y metas de la organización (Robbins, 2004); por ende, quiere seguir formando parte y se identifica con la organización para la que trabaja. Además, se convierte en un indicador para disminuir la rotación y mejorar la puntualidad cuando el colaborador tiene una actitud positiva para con la empresa (Tasayco, 2017); por consiguiente, el compromiso se refleja en la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los colaboradores comprometidos muestran mayores niveles de

desempeño y productividad laboral, así como bajos índices de ausentismo. Lo mencionado se convierte en un indicador de beneficio para la organización, porque se cuenta con personas comprometidas, se reduce el ausentismo y la rotación. Existen cuatro factores asociados al compromiso laboral: lealtad, responsabilidad, disposición hacia el trabajo, y convicción. Uno de los factores muy importantes es la lealtad. Con ella, el colaborador defiende a la institución de las críticas externas y su participación contribuye a la comprensión de las metas y objetivos institucionales, incrementa la productividad y muestra mayor flexibilidad laboral (Angeles, 2018).

Los colaboradores que se comprometen se identifican con la organización, trabajan con un grado de pertenencia muy elevado, se sienten a gusto con el ambiente laboral y trabajan felices con la intención de sentirse comprometidos. Este nivel de compromiso se refleja en las relaciones con sus compañeros de trabajo y en la mejora del clima organizacional, por lo que la conducta y participación mejora en la organización.

El presente estudio es importante porque aporta, con evidencia empírica, una escala de medición de la motivación y el compromiso laboral en el contexto universitario. Asimismo, el presente estudio permite a la institución de educación superior y a sus colaboradores conocer la importancia que tienen las mencionadas variables, con la finalidad de incrementarlas para generar su compromiso permanente, mayor productividad y reducir la rotación del personal.

La investigación de las variables de estudio y su pronta intervención, por parte de la institución de educación superior, generan una ventaja competitiva que beneficia a corto, mediano y largo plazo tanto a la institución como al colaborador. También, sirven como punto de partida para que los colaboradores aumenten su

motivación y compromiso con la institución de educación superior. Asimismo, permiten crear estrategias para fortalecer las competencias de los colaboradores, y que estos realicen sus labores con actitud positiva, mejorando su desempeño laboral. De este modo, la gestión del talento será mucho más eficiente.

El presente estudio se encuentra estructurado en cuatro capítulos. En el capítulo I se presenta el marco teórico que sustenta la investigación y está dividido en bases teóricas, evidencias empíricas, planteamiento del problema, objetivos de la investigación y las hipótesis. En el capítulo II, el cual presenta el método, tipo y diseño de investigación, las características de los participantes, los instrumentos de medición, el procedimiento de recolección y análisis de los datos. En el capítulo III se presentan los resultados divididos en análisis descriptivo y relación de las variables donde se sustentan las pruebas de hipótesis. En el capítulo IV se presenta la discusión de los resultados. Finalmente, se incluyen las conclusiones y recomendaciones del estudio, permitiendo demostrar la relación de la motivación y el compromiso laboral del personal administrativo en una institución de educación superior.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Bases teóricas

1.1.1 Motivación laboral

La palabra motivación proviene del latín *motivus* o *motus* (movimiento) y de los sufijos -tivo (relación activa o pasiva) -ción (acción y efecto) y se define como causa del movimiento, es el impulso que siente la persona en satisfacer una necesidad.

Marín, Ruiz y Henao (2016) mencionan que la motivación laboral es definida como la fuerza emocional que impulsa a las personas a mantener y mejorar sus tareas laborales. Por otro lado, García y Forero (2014) explican 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. Asimismo, Navarro, et al. (2014) concluyen que la motivación conlleva al conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades de los empleados, y se aplica tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo. Finalmente, 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.

La motivación laboral es de gran importancia en las organizaciones y aplicada de manera adecuada puede incrementar la productividad de la organización, también ayuda a describir la conducta de los colaboradores en el trabajo. Existen muchas teorías que describen la motivación laboral.

A continuación, se presentan las principales teorías que la describen y explican:

- **Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow (1991)**

Maslow (1991), describió las necesidades como requerimientos psicológicos o biológicos para que las acciones de un individuo se orienten a cumplir metas u objetivos y estableció una jerarquía de necesidades: las necesidades de primer orden son las fisiológicas, luego se encuentran las necesidades de seguridad; después se encuentran las necesidades sociales y de estima. Este psicólogo recomienda que se deben satisfacer las necesidades de primer orden y, luego, las de segundo, tercer, cuarto y quinto orden.

La teoría de la jerarquía de las necesidades ordena las necesidades desde básicas hasta superiores y las tipifica como:

- Necesidades fisiológicas. Incluye necesidades corporales del individuo: sed, hambre, refugio, sueño, pasión y otras.
- Necesidades de seguridad. Son las necesidades que abarcan la protección, cuidado de daños físicos y emocionales.
- Necesidades sociales. Son las necesidades que tiene un individuo para sentirse aceptado, sentirse parte de un grupo social, y necesidad de afecto.
- Necesidades de estima. Comprende los factores internos como la autoestima, autonomía y logro; asimismo, factores externos como el tener una posición, reconocimiento y atención de los demás.

- Necesidades de Autorealización. Son aquellas que tiene un individuo de convertirse en lo que desea ser; además, crecer y desarrollar su propio potencial.

Por su parte, Regalado (2015) explica que las necesidades que plantea Maslow pueden agruparse en tres categorías: estéticas, cognitivas y de autotranscendencia. También, considera los sistemas de necesidades humanas en base a tres dimensiones: dirección, intensidad y persistencia. La dirección se encuentra relacionada con la motivación en el curso de actividades en organizaciones con muestras al curso de frecuencias con autoiniciativa relacionada con la energía. Asimismo, presenta una serie de congruencias respecto a las necesidades de los trabajadores y considera que las organizaciones pueden optar por satisfacer las necesidades primarias de los trabajadores como parte de sus estrategias de retención; sin embargo, se pueden atender otras necesidades que tienen mayor relevancia como son las aptitudes y los trabajos intelectuales.

- **Teoría del Comportamiento Planificado (TPB, por sus siglas en inglés)**

La TPB fue propuesta por Icek Ajzen en 1991. Esta teoría se focaliza en la intención que tiene el individuo para realizar una conducta determinada. Se refiere al nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas ejercer con el fin de realizar la conducta. El autor hace énfasis en cuanto a que una intención de comportamiento se traducirá en ejecución de este, solo si dicho comportamiento está bajo control de la voluntad. No obstante, se debe considerar que el comportamiento depende de otros factores como la disponibilidad de oportunidades y recursos (tiempo, dinero, habilidades, cooperación de los demás). Esta teoría presenta tres determinantes:

- La actitud hacia el comportamiento se refiere al grado en que el individuo tiene una valoración favorable o desfavorable de la conducta en cuestión.
- La norma subjetiva, definida como la percepción de la presión social para realizar o no realizar la conducta.
- El grado de control conductual percibido, que está relacionado con la facilidad o dificultad percibida de la realización de la conducta. De igual forma con el autor, este concepto es comparable con el de “autoeficacia”.

También sostiene que entre más conveniente sea la actitud y la norma subjetiva en diferenciar a un comportamiento, y cuanto mayor sea el control del comportamiento percibido, más fuerte debe ser la intención del individuo para realizar la conducta en cuestión. Esto quiere decir, que la importancia alusiva de la actitud, la norma subjetiva y la sensación del comportamiento se alteran a través de diversas acciones (Ajzen, 1991).

- **Teoría de la expectativa de Vroom (1964)**

La teoría de expectativa o valoración es concedida a Vroom (1964) y fue desarrollada para pronosticar los niveles de motivación de las personas en el mundo laboral. Esta teoría parte de la aceptación de que la persona tomará una acción si sus esfuerzos lo llevan a un desempeño exitoso, el cual traerá resultados positivos.

La teoría del *Valence, Instrumentality and Expectancy*, propuesta por Vroom, muestra a la motivación en tres formas de relaciones:

- Expectativa o la probabilidad subjetiva de que el esfuerzo conducirá a un resultado (relación esfuerzo-rendimiento).
- Lo atractivo, conveniente y satisfactorio de los resultados previstos (relación de valoración o valoración personal de los objetivos).
- La creencia de que un determinado nivel de rendimiento se traducirá en un resultado deseado (relación de Instrumentalidad).

Esta teoría permite reconocer cuando un colaborador está muy motivado para desempeñar su trabajo de manera eficaz y eficiente esperando una recompensa.

- **Teoría de la motivación e higiene (1959)**

La teoría de motivación e higiene, propuesta por Frederick Herzberg, Maunser y Snyderman (1959), también conocida como la teoría de los dos factores, se refiere a la dualidad de la naturaleza humana. Este estudio se refiere a que el hombre tiene dos clases de necesidades: la necesidad como animal para evitar el daño y la necesidad como ser humano para el desarrollo psicológico. En el ámbito laboral, la motivación se refleja en actitudes en el trabajo.

La teoría de motivación e higiene destaca cinco factores de satisfacción laboral: la realización, el reconocimiento, el trabajo en sí mismo, la responsabilidad y la promoción; también, hace referencia a los factores de insatisfacción, dentro de los cuales se destacan la naturaleza de las relaciones interpersonales, las condiciones laborales del entorno del trabajo y el efecto del salario.

Además, plantea que los acontecimientos de higiene producen insatisfacción en el trabajo por una necesidad de evitar lo desagradable y los acontecimientos motivadores producen satisfacción por una necesidad de crecimiento o autorrealización. A un nivel psicológico, las dos dimensiones de actitudes hacia el trabajo reflejan una estructura de necesidades bidimensional: un sistema de necesidades para evitar lo desagradable y un sistema de necesidades de satisfacción. Es decir, las situaciones de insatisfacción laboral por el trato injusto o por una situación desagradable o injusta.

Por otra parte, las situaciones de satisfacción laboral se reflejan en las necesidades de crecimiento y autorrealización. Las organizaciones deben formar futuros directivos y promover el aprendizaje permanente, ya que la búsqueda de la satisfacción laboral debe estar dirigida al crecimiento personal y a la realización de sus colaboradores.

- **Teoría X y Y de McGregor (1960)**

McGregor enfatizó la importancia del capital humano para lograr los objetivos de la organización y explica que para generar un clima con libertad y flexibilidad en la empresa es necesaria la colaboración del personal y la empresa en conjunto. Esta teoría propone dos factores representados por la teoría X y la teoría Y. La teoría X se da cuando el trabajador debe de estar supervisado constantemente para que realice todas sus funciones, ya que carece de iniciativa, responsabilidad y proactividad para realizar su trabajo. La teoría Y asume que los trabajadores están totalmente comprometidos a su trabajo, tienen decisión, compromiso y proactividad.

Steer, Porter, y Bigley (2003) coinciden en señalar que la motivación se canaliza en la conducta humana. Encontraron que la motivación precisa en los empleados la realización de las tareas. Asimismo, determina el nivel de esfuerzo y persistencia para lograr los objetivos de la organización. Estos autores afirman que la motivación se conforma por un grupo de fuerzas energéticas que genera un comportamiento en el trabajo y que determina el rendimiento. Asimismo, la función de la motivación es fomentar comportamientos productivos y promueve el impulso, siendo este el que mueve a las personas para persistir a realizar determinadas acciones para, luego, experimentar acciones relacionadas con la voluntad y el interés.

La motivación explica los esfuerzos respecto a la conducta y comportamiento laboral; además, refuerza la predisposición específica orientada a la consecuencia económica y al rendimiento laboral. Si bien el factor humano se encuentra en la necesidad de capacitación respecto a los cambios para incrementar la productividad, el entrenamiento de manera sistematizada y organizada se encuentra en conocimientos, actitudes y habilidades. El nivel de vida se relaciona con la mejora del nivel de ingreso y, por ende, una mejor plaza laboral.

Según Lens et al. (2006), mencionan que la intensidad de una persona se puede medir a través de la motivación que se encuentre respecto a los factores que logren orientarse año tras año buscando la orientación de las necesidades básicas más allá de incentivos económicos.

Dado que existe una serie de propuestas de la teoría psicológica, también existe una serie de consecuencias que dan como resultado las

evaluaciones que justifican las acciones y metas propuestas como la experiencia tomada con argumentos de autonomía y control.

Según Deci y Ryan (2001), el enfoque de la motivación intrínseca, que no es más que la autodeterminación de las personas, se moviliza voluntariamente y con energía para la obtención de resultados y para generar cambios. En este punto, se coincide con los autores en que se debe buscar despertar la motivación intrínseca en las personas lograr cambios en el comportamiento.

Según Steers et al. (2004), el factor humano ha sido el logro de los objetivos organizacionales. En los últimos años las organizaciones han tomado conciencia de la importancia de este factor, por lo que las diferentes empresas han considerado el máximo esfuerzo para tratar de motivar a sus empleados. Sin embargo, este tipo de motivación se realizaba en forma empírica.

Finalmente, para McClelland (1987), existen cuatro tipos de necesidades: 1) la realización, que genera sus oportunidades; 2) el poder donde hay acciones de dominio; 3) el control donde se ejerce influencia sobre los demás y 4) la afiliación donde se conserva y restaura la relación afectiva. Para el autor todo tipo de motivación está basado en emoción y en el cambio de condición afecto. En este sentido, McClelland (1987), propone que la motivación puede ser de tres tipos:

1.1.1.1 Motivación de afiliación.

Este tipo de motivación se refiere a la necesidad de las personas de buscar y mantener buenas relaciones interpersonales para fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa. En efecto, Vicuña et al. (2006)

explican que cuando un individuo realiza acciones para satisfacer sus necesidades de pertenencia existe la motivación de afiliación, la cual crea un nivel de dependencia del individuo hacia el equipo de trabajo, ya que esta dependencia cumple la función de brindar seguridad y reafirmación.

1.1.1.2 Motivación de logro

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 (Vicuña et al. 2006).

1.1.1.3 Motivación de poder

Este último tipo de motivación tiene en cuenta al grupo de colaboradores que tienen la necesidad o gusto por alcanzar cargos donde el nivel de responsabilidad sea alto. Al respecto, Vicuña et al. (2006) explican que cuando un individuo orienta sus necesidades, comportamiento y/o acciones para obtener la aprobación social, este puede ser considerado como que el individuo tiene una motivación de poder. Los autores explican que esta búsqueda de poder tiene sus orígenes en la necesidad humana de ejercer dominio por sobre los demás y sentirse reconocidos. Ejemplo de ello es cuando una persona

intenta ser el mejor empleado afectando la conducta de los demás. En tal sentido, las personas que tienen gran necesidad de poder se interesan por influir y controlar a los demás. Por ello, es importante determinar el tipo de motivación que prevalece en el individuo (Vicuña et al., 2006).

1.1.2 Compromiso laboral

Meyer y Allen (1991) definen el compromiso laboral como un estado psicológico. Ellos explican que en este estado se presenta una relación entre colaborador y organización, y que depende del individuo la continuación o desvinculación en la organización. En la misma línea de investigación, Robbins (2004) define el compromiso laboral como la actitud que tienen los colaboradores hacia su trabajo y sostiene que es un estado en donde el colaborador se identifica con los objetivos y metas de la organización, por ende, quiere seguir formando parte de la organización; también afirma que la participación del personal consiste en identificarse con la organización para la que trabaja.

Castañeda (2001) señala que el compromiso está relacionado al grado de identificación que tiene un colaborador con sus actividades laborales; asimismo, explica que el desempeño laboral percibido es importante para que el trabajador se valore, muestra la importancia de la fuerza que adquiere para la identificación individual y la manera en que se logra el compromiso con la organización mediante la promesa de alcanzar la meta.

Para Hellriegel y Woodman (1999), el compromiso es el nivel de participación e identificación de un empleado con la institución y se caracteriza por querer alcanzar las metas, valores y objetivos que plantea la organización.

También consideran como compromiso laboral al grado de disposición del empleado para esforzarse y el deseo de pertenecer a la organización. La finalidad es que cada colaborador dé lo mejor para lograr los objetivos de la organización sabiendo que son parte de ella.

Según Mowday, Steer y Porter (1979), el compromiso presenta tres aspectos: el hecho de permanecer en una organización de modo que se sienten parte de ella, esforzarse por la organización y, creencia de los valores y objetivos de la organización el compromiso se ve reflejado en los aspectos de la vida laboral (calidad; rendimiento; asistencia y permanencia). Para la presente investigación, el compromiso en los empleados busca una reputación institucional frente a la sociedad con la intención de mantenerla y mejorarla.

Por otro lado, el compromiso laboral es considerado como un estado motivacional en el cual predominan sentimientos positivos que los llevan a cumplir metas profesionales (Salanova y Schaufeli, 2009). Finalmente, Jaik, Tena y Villanueva (2010), explican que el compromiso laboral propicia que los trabajadores se sientan capaces de llevar a cabo su trabajo a pesar de los problemas que surjan en el ambiente laboral.

A continuación, se muestran el modelo de compromiso laboral y las teorías que explican el compromiso en las organizaciones y sustentan el marco teórico de esta investigación:

- **Modelo tridimensional de Meyer y Allen (1991)**

Meyer y Allen (1991) proponen un modelo tridimensional que divide al compromiso laboral en tres dimensiones: compromiso de continuidad, afectivo y normativo.

- El componente afectivo permite descubrir el estado emocional que las personas desarrollan en la organización. Este tipo de personas disfrutan estar en la organización.
- El componente de continuidad o conveniencia se caracteriza por las necesidades financieras, físicas y psicológicas. Es decir, las personas prefieren quedarse en la organización ya sea por el tiempo y esfuerzo dedicado, y/o las dificultades de encontrar un nuevo empleo.
- El componente normativo se refiere al deber y lealtad a la organización, puesto que, las personas sienten que su permanencia es una forma de retribución debido a las prestaciones y capacitaciones que reciben de la organización.

Las apreciaciones de Meyer y Allen (1991) han servido en muchas investigaciones; ya que, a partir del modelo tridimensional se puede analizar el compromiso en sus componentes y establecer planes de mejora dirigidos al problema de acuerdo con su tipología.

- **Teoría del vínculo afectivo Buchanan (1974)**

Buchanan y Porter muestran que el compromiso es una liga emocional entre la persona y la empresa. Esto genera lealtad con la organización, y al mismo tiempo, deseos de continuidad a largo plazo, fortaleciendo la relación entre el trabajador y su empresa (Buchanan, 1974).

- **Teoría de la perspectiva de atribución Reichers (1985)**

Reichers considera que el compromiso aparece por una obligación que el trabajador asume voluntariamente. Puede relacionarse tal obligación como ética en el trabajo; es decir, el individuo no puede abandonar a la organización porque se siente moralmente obligado a continuar en ella por el tiempo transcurrido a las experiencias vividas. Dicha sensación de obligación nace del interior del individuo como respuesta a su compromiso con la organización (Reichers, 1985).

- **Teoría de Becker (1960)**

Esta teoría explica que la persona se compromete con la organización por una decisión individual con el objeto de contribuir con su esfuerzo para tener provecho de la empresa como un sueldo o pensión; dejar de recibir este beneficio implicaría una pérdida.

Becker (1960) sostiene que la persona hace desafíos externos al trabajo referente a decisiones llamadas “laterales”, aunque únicamente pueden cumplirse con realizar las actividades en su área; cabe señalar que, se compromete con el trabajo para lograr el cumplimiento de otros objetivos con los que tiene interés. En tal sentido, sugiere que las personas se comprometerían con las organizaciones por tener intereses no relacionados a las organizaciones, los cuales tienen que ver con valores, proyecciones personales, *status* proyectos de vida, proyectos profesionales, entre otros.

En efecto, si la persona se compromete con la empresa debido a sus acciones, o trabaja después de su horario de trabajo, aparece el compromiso. Esto se entiende como persistencia conductual; puesto que, la conducta de

compromiso realizada bajo unas condiciones particulares afecta su reaparición (permanencia).

Becker (1960) analiza el componente compromiso de continuidad, donde el colaborador, por necesidad, no desea desvincularse de la organización por el tiempo y esfuerzo; además, mantiene su compromiso por recibir beneficios como el sueldo y la jubilación. De ello, se puede deducir que la permanencia en la organización genera compromiso.

No obstante, Gibson y Donnelly (2001) indican que la falta de compromiso reduce la productividad. Después de analizar el trabajo individual y en conjunto, cómo se da el comportamiento desde el interior de las organizaciones y cómo interactúan los individuos, sostienen que los colaboradores que se comprometen y son calificados de manera adecuada, requieren menor supervisión y alinean sus metas personales con los de la organización. Asimismo, consideran que el compromiso es fundamental para que los colaboradores logren sus objetivos personales, así como también los organizacionales.

Según Tasayco (2017), el compromiso se convierte en un indicador para disminuir la rotación y mejorar la puntualidad cuando el colaborador tiene una actitud positiva para con la empresa; por consiguiente, el compromiso se refleja en la satisfacción laboral. El investigador señaló evidencias que indican que los colaboradores comprometidos muestran mayores niveles de desempeño y productividad laboral, así como bajos índices de ausentismo. Lo mencionado se convierte en un indicador de beneficio para la organización, porque se cuenta con personas comprometidas, y se reduce el ausentismo y la rotación.

Edel, García y Casiano (2007), encontraron relación entre el clima laboral y la actitud de compromiso organizacional de docentes en una institución de educación superior en la ciudad de México. Estos investigadores explican que el clima laboral y la actitud de compromiso reflejan un estado psicológico que se relaciona con las metas, visión, objetivos y valores de la organización. Por lo tanto, la percepción favorable del clima laboral que rodea en la institución incrementa el compromiso.

Lizárraga y Nava (2008) demuestran que el involucramiento de la persona en el trabajo se da en función al puesto de trabajo donde satisfacen las diversas necesidades, ya que estas se determinan principalmente por variables contextuales en el centro laboral como por las relaciones con su compañeros, jefe o superiores, y también por el proceso de toma de decisiones, las características de actividades laborales y los resultados alcanzados. En este sentido, el compromiso se vuelve una oportunidad para que los colaboradores demuestren constantemente sus habilidades.

Según Angeles (2018) existe cuatro factores asociados al compromiso laboral: lealtad, responsabilidad, disposición hacia el trabajo, y convicción. Uno de los factores muy importantes es la lealtad. Con ella, el colaborador defiende a la institución de las críticas externas y su participación contribuye a la comprensión de las metas y objetivos institucionales, incrementa la productividad y muestra mayor flexibilidad laboral. Los colaboradores que se comprometen se identifican con la organización, trabajan con un grado de pertenencia muy elevado, se sienten a gusto con el ambiente laboral y trabajan felices con la intención de sentirse comprometidos. Este nivel de compromiso se

refleja en las relaciones sus compañeros de trabajo y en la mejora del clima organizacional, por ello la conducta y participación en la empresa mejora.

Definiciones de términos básicos

- Motivación. Se dice que la motivación es el impulso que lleva una persona a la realización de una actividad. Existe dos concepciones: fuerza o conjunto de fuerzas que conciben como proceso (Steers, Porter y Bigley, 2003). Este concepto se relaciona en las fuerzas internas del individuo respecto a las necesidades organizacionales que posea la institución.
- Motivación de logro. Marshall, citado por Rosada (2012), define este tipo de motivación como un impulso de superación que está relacionado a la búsqueda de excelencia, porque los momentos de logro son reforzados cuando existe reconocimiento y admiración por el esfuerzo.
- Motivación de afiliación. Para Robbins (2004), es una serie de procesos que miden la intensidad de un individuo por llegar a la meta.
- Compromiso laboral. Porter y Lawler (1967) consideran al compromiso como la realización de esfuerzos por la institución y un vínculo laboral de lealtad en el cual los trabajadores quieren pertenecer en ella. Buchanan (1974), menciona que el trabajador comprometido se distingue en una institución por objetivos y valores que puede poseer la institución. Estos esfuerzos se encuentran respaldados para el bienestar de la institución, donde en ella permanece e interioriza los valores éticos y, en esencia, su imagen institucional.
- Compromiso organizacional. Definido como un *estatus* que tiene el colaborador, que se identifica con la institución en la que desempeña sus

labores, ya sea con sus objetivos y metas, generando un sentido de pertenencia en la misma (Robbins, 2004).

- Compromiso afectivo. Meyer y Allen (1991) explican que los empleados se sienten orgullosos de ser miembros de la organización donde trabajan, y satisfacen sus necesidades y expectativas de permanencia.
- Compromiso de continuidad. Meyer y Allen (1991) explican que es la necesidad de reconocimiento de la persona. El colaborador se vincula a la organización ya que ha demandado inversión de recursos tales como tiempo, esfuerzo y, a veces, hasta dinero. Permanece en ella porque siente que si renuncia perdería todo.
- Compromiso normativo. Está presente cuando el empleado se caracteriza por su lealtad a la institución y existe un fuerte compromiso de permanecer en ella. El deber de cumplir con las normas sociales en la organización (Meyer y Allen, 1991).

1.2. Evidencias empíricas

1.2.1 Antecedentes internacionales

Sum (2015) en su investigación titulada “Motivación y desempeño laboral”, realizada en la Universidad de Rafael Landívar de Guatemala, menciona que estos temas son muy importantes en las organizaciones, ya que cuando la motivación se aplica correctamente, los trabajadores tienen un desempeño laboral mayor y alcanzan mejores resultados. En la investigación se demostró que los colaboradores administrativos evidencian un alto desempeño laboral. La metodología de investigación fue descriptiva y usó pruebas psicométricas para medir la motivación y grado de desempeño laboral en una población de 34 (12 mujeres y 22 hombres). Los resultados

determinaron la influencia de la motivación laboral sobre el desempeño laboral, debido a que la cantidad de información se encuentra correlacionada. Esta investigación de campo determinó el nivel de motivación en los colaboradores mediante los resultados de las pruebas psicométricas, se utilizó únicamente incentivos y satisfacción de cada factor. Concluye que los resultados obtenidos determinaron la influencia de la motivación sobre el desempeño laboral del personal administrativo y explica que la motivación produce que los colaboradores realicen sus actividades con entusiasmo y estos se sientan satisfechos cuando reciben incentivos y recompensas por su buen desempeño laboral.

Carreón (2015) realizó una investigación que tituló "Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud", en México. El autor postuló que la relación existente entre el compromiso, liderazgo y el desempeño laboral median la relación entre clima y satisfacción laboral. Uno de los supuestos que se proponen en la investigación indicó que el incremento de las relaciones de actividades o tareas impactó en el liderazgo, compromiso y desempeño, y esto incidió en el aumento de la satisfacción del empleado. En la investigación participaron 125 administrativos, de los cuales 75 fueron mujeres y 50 fueron hombres, el promedio de edad de los colaboradores fue de 33 años, y todos ellos pertenecían al área social de centros de salud en Morelos (México). El autor utilizó un modelo estructural para demostrar que el compromiso de la institución se relaciona positivamente con el compromiso laboral. Los resultados obtenidos muestran una relación significativa del clima laboral y el compromiso de crecimiento de los colaboradores el centro de salud al que pertenecen.

Pila (2012), en su estudio titulado “La Motivación como estrategia para el aprendizaje de competencias en estudiantes I-II Nivel Inglés del Convenio Héroes del Cenepa-ESPE de Quito”, planteó estrategias motivacionales para docentes de la Universidad de Guayaquil. La investigación propuso estrategias motivacionales para captar el interés de los estudiantes del idioma inglés como segunda lengua. Asimismo, aplicó estrategias relacionadas como el aprendizaje cooperativo, el enfoque comunicativo e inteligencias múltiples. La investigación fue de tipo cuantitativa (explicativa), en la cual participaron 100 estudiantes, 12 docentes y 3 encargados de laboratorios. Los instrumentos empleados fueron entrevistas, encuestas y observación directa. El autor concluye que los docentes no aplican estrategias motivacionales para que los estudiantes desarrollen habilidades comunicativas. Asimismo, los docentes no fomentan el trabajo en equipo y la enseñanza es monótona por falta de iniciativa por parte de docente y falta de interés por parte de los estudiantes para aprender el idioma. El autor recomienda la necesidad de motivar al estudiante, por medio de material de reforzamiento y el trabajo en equipo, para desarrollar habilidades comunicativas y así mejorar el aprendizaje.

García, Carreón, Hernández y Morales (2014) en la investigación titulada "Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública" para la universidad de Guanajuato, en México, mencionan que el compromiso laboral está ligado a un procedimiento psicológico organizacional, que inicia desde el clima laboral y termina en la satisfacción laboral. En el estudio participaron 125 personas entre hombres y mujeres de un promedio de 33 años. El método de estudio fue exploratorio, transversal y correlacional. Se

encontró que el compromiso laboral de los colaboradores se relaciona significativamente a los objetivos, estructura y política de la organización.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Parra de la Puente (2017), en la investigación titulada “Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo”, realizada para la Universidad Cesar Vallejo, determinó la relación entre el compromiso organizacional y la motivación de logro en el personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Participaron 108 trabajadores administrativos con edades comprendidas entre los 18 – 65 años. Los resultados muestran que un 53% tuvo un nivel medio de compromiso laboral y un promedio de 75% mostró tendencia alta en cuanto a la motivación de logro. Se concluye que entre las variables de investigación existe una correlación muy baja.

Portilla (2017) realizó una investigación que tituló “Satisfacción y Compromiso Organizacional de los trabajadores de un Hospital de Salud Mental”, para la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. En ella, analizó la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en los trabajadores de un hospital psiquiátrico para mejorar la atención a los pacientes. Participaron 200 colaboradores de un hospital de Lima. El diseño de la investigación fue correlacional y transversal. El investigador concluye que existe una relación positiva y estadísticamente significativa entre la satisfacción y compromiso organizacional.

Pérez (2014), en su investigación titulada “Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidades limeñas”, para la Pontificia Universidad Católica del Perú, midió el sentido e intensidad entre la

motivación y compromiso organizacional en una institución específica dentro de un contexto sociodemográfico. La Investigación fue de alcance correlacional. Participaron 226 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y la Pontificia Universidad Católica del Perú. El investigador sostuvo que el compromiso afectivo es un factor fundamental en el desarrollo del vínculo entre el trabajador y su institución. Asimismo, confirmó la relación que existe entre las variables motivación y compromiso organizacional.

Pelaes (2010), en su investigación titulada: “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos” para la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, determinó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente. Participaron 200 empleados y 200 clientes, a ambas muestras aplicaron la escala de Clima organizacional. La prueba estadística utilizada por el investigador para probar la hipótesis fue el coeficiente de correlación de Pearson con un nivel de significancia de 0.05. Además, encontró que existe relación entre el clima organizacional y satisfacción del cliente. Explica que un adecuado clima organizacional incide directamente sobre la gestión de la empresa y en la satisfacción de sus clientes.

Rivera (2010), en su investigación “Compromiso Organizacional de los Docentes de una Institución Educativa Privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas”, el autor tuvo como objetivos analizar el compromiso organizacional como factor de éxito en la organización, conocer el grado de compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada y correlacionar variables demográficas de los

docentes. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, de tipo correlacional. Relacionó variables sociodemográficas con las variables de investigación como el compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. La población estuvo conformada por 43 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria. Concluye que, en los docentes, el nivel de compromiso afectivo y de compromiso de continuidad fue mayor que el compromiso normativo. En consecuencia, los docentes que tiene mayor intención de permanecer en la organización se identifican y se comprometen con la organización educativa.

1.3 Planteamiento del problema

1.3.1 Descripción de la Realidad Problemática

En el Perú, desde el 2015, la educación superior de las universidades ha tenido cambios notables debido a la reforma educativa que propuso el estado por medio de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU). Esta institución tiene la responsabilidad de otorgar el licenciamiento a las universidades, cada vez que éstas cumplan las Condiciones Básicas de Calidad (CBC) (SUNEDU, 2020). Al 2020, la SUNEDU ha otorgado el licenciamiento institucional a 87 universidades, ha denegado el licenciamiento a 38 universidades. Pero, 20 universidades todavía se encuentran en proceso de licenciamiento (SIBE, 2020).

La SUNEDU estableció 8 condiciones básicas de calidad (CBC) que deben cumplir las universidades para licenciarse. De estas, 4 pueden ser superadas si es que se emplean herramientas de gestión hacia directivos y personal administrativo (Chafloque-Céspedes, Espinoza y Salazar, 2019). Dos de los factores que miden el desempeño y que permiten mejorar el

rendimiento de los colaboradores que laboran en instituciones de educación universitaria son la motivación y el compromiso del personal administrativo, quienes con su labor diaria brindan las facilidades a todas las áreas académicas en todo momento. En ese sentido, es necesario mantener al personal administrativo motivado para asegurar su compromiso alineado con los objetivos y misión institucional, de lo contrario estaremos bajo una gestión cortoplacista.

Las organizaciones, actualmente, buscan que sus colaboradores estén motivados para la obtención de mejores resultados; el reto está en que la motivación del colaborador no desaparezca. Asimismo, entender que un colaborador motivado es aquel que ha hecho suyo el compromiso existente con la organización y cree que es una parte esencial de la organización, entiende y cree en el propósito (Misión y Visión), practica los valores que le ayudan a relacionarse con sus pares o superiores.

Además, buscan colaboradores que implementen y aporten nuevas ideas, sientan que se pueden equivocar y rehacer los procesos, preguntar y pedir ayuda sin ser mal visto, que practiquen políticas y procedimientos claros y entendibles para todos, sentir que son parte de un equipo, que se mantenga permanentemente comunicado e identificado con la organización, y que tenga en claro qué es lo que se espera de él. Sum (2015) explicó que un factor de influencia para mejorar el desempeño laboral es la motivación del personal, ya que incentiva a los colaboradores a realizar sus actividades con entusiasmo y se sientan satisfechos cuando son reconocidos.

Las instituciones de educación universitaria no son ajenas a los mencionados procesos. Esta investigación se enfoca en el análisis del

personal administrativo de una institución de educación superior ubicada en Lima Metropolitana, licenciada por SUNEDU y reconocida en el mercado educativo nacional.

1.3.2 Formulación del problema

1.3.2.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre motivación y el compromiso laboral del personal administrativo de una institución de educación superior?

1.3.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior?

- ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior?

1.4 Objetivos de estudio

1.4.1 Objetivos generales

Determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior.

1.4.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la motivación de logro y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.
- Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.

- Determinar la relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.
- Determinar la relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.
- Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.
- Determinar la relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.
- Determinar la relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.
- Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.
- Determinar la relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.

1.5. Hipótesis y variables

1.5.1 Formulación de hipótesis

1.5.1.1 Hipótesis general

H₁: Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral del personal administrativo de una institución de educación superior.

1.5.1.2 Hipótesis específicas

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₁: Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.

H₀: No existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.

1.5.2 Variables de estudio

1.5.2.1 Variables para relacionar:

Motivación laboral y sus dimensiones

- Logro
- Poder

- Afiliación

Compromiso laboral y sus dimensiones

- Afectivo
- Continuidad
- Normativo

1.5.2.2 Variables sociodemográficas:

- Edad: Mayor de 18 > y menor de <70 años.
- Sexo: mujer y hombre.
- Instrucción: superior, técnico y secundaria.
- Estado civil: solteros, casados, convivientes, divorciados y separados.
- Tiempo de servicios: 5 > meses y menor < 30 años.

1.5.3. Definición conceptual y operacional de las variables

Motivación

Según McClelland (1987), todo tipo de motivación está basado en emoción y en el cambio de condición afecto. Para Marín, Ruiz y Henao (2016), 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), 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. La motivación puede medirse en tres dimensiones: motivación de afiliación, de logro y de poder.

Motivación de afiliación

Según McClelland (1987), este tipo de motivación tiene que ver con la necesidad de las personas de buscar y mantener buenas relaciones interpersonales, para fortalecer el sentido de pertenencia en la empresa. Y para Vicuña et al. (2006), cuando un individuo realiza acciones para satisfacer sus necesidades de pertenencia existe la motivación de afiliación. Este tipo de motivación crea un grado de dependencia del individuo hacia el equipo de trabajo, porque esta dependencia cumple una función de seguridad y reafirmación.

Motivación de Logro

Según McClelland (1987), es el impulso y el grado de un individuo para realizar sus actividades laborales, sin importar la dificultad o el desafío. Los individuos que son movidos por este tipo de motivación les satisfacen 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. Y para Vicuña et al. (2006), la motivación de logro 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.

Motivación de Poder

Según McClelland (1987), existe un grupo de colaboradores tengan necesidad o gusto por tener cargos donde el nivel de responsabilidad sea alto. Y para Vicuña et al. (2006), cuando un individuo orienta sus necesidades, comportamiento y/o acciones para no obtener la aprobación social, este

puede ser considerado como que el individuo tiene una motivación de poder. Los autores explican que la búsqueda de poder tiene sus raíces en la necesidad humana de ejercer dominio por sobre otras personas y sentirse reconocidos.

Según, Navarro, Ceja, Curioso y Arrieta (2014) la motivación conlleva al conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades de los empleados, y se aplica tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo.

Compromiso

Según Meyer y Allen (1991), el compromiso es definido como un estado psicológico, los autores explican que en este estado se presenta una relación entre colaborador y organización, o sea depende del individuo la continuación o desvinculación en la organización. En la misma línea de investigación, Robbins (2004) define al compromiso laboral como la actitud que tienen los colaboradores hacia su trabajo. Meyer y Allen (1991) proponen el modelo tridimensional que divide al compromiso laboral en tres dimensiones: compromiso de continuidad, afectivo y normativo.

Afectivo

Según Meyer y Allen (1991), el componente afectivo permite descubrir el estado emocional que las personas desarrollan en la organización, este tipo de personas disfrutan estar en la organización.

Continuidad

Según Becker (1960), el componente compromiso de continuidad, donde el colaborador por necesidad no desea desvincularse de la organización por el tiempo y esfuerzo genera compromiso por recibir beneficios como el sueldo y la jubilación. De esta manera se puede resumir que la permanencia en la institución hace que el colaborador se comprometa.

Según Meyer y Allen (1991), el componente de continuidad o conveniencia se caracteriza por las necesidades financieras, físicas y psicológicas. Es decir, las personas prefieren quedarse en la organización ya sea por el tiempo y esfuerzo dedicado, y/o las dificultades de encontrar un nuevo empleo.

Según Buchanan y Porter (1974), el compromiso es una liga emocional entre la persona y la empresa. Esto genera lealtad con la organización, a su vez genera deseos de continuidad a largo plazo, fortaleciendo la relación entre el trabajador y su empresa.

Normativo

Según Meyer y Allen (1991), el componente normativo hace referencia al deber y lealtad a la organización puesto que, las personas por las prestaciones, capacitaciones que reciben de la organización sienten que su permanencia es una forma de retribución.

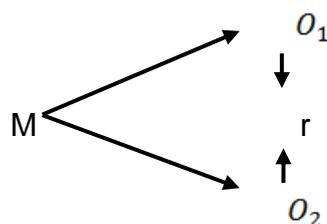
CAPÍTULO II

MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de la investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo-correlacional (Mildred y Newhart, 2017; Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se relaciona la motivación y compromiso del personal administrativo de una Institución de Educación Superior; asimismo, se describe, compara y analiza cómo las dimensiones de la escala motivación se relacionan con las diferentes dimensiones del compromiso laboral.

La presente investigación tiene un diseño metodológico no experimental ya que no se determina aleatoriamente, no manipula variables, ni se utilizan grupos de comparación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, es transversal ya que estudia un periodo específico, o sea se recopila información en un solo momento, en este caso del ámbito organizacional; también, permite el buen control de la selección de individuos y requiere de poco tiempo en la ejecución, ya que no se tiene que hacer seguimiento a la muestra (Mildred y Newhart, 2017). Conforme a las definiciones, el diseño de la investigación empleada ha sido descriptivo-correlacional debido a que se determina la relación entre las variables de estudio, el cual se esquematiza de la siguiente forma:



Donde:

M : Muestra de personal administrativo

O_1 : Motivación laboral

O_2 : Compromiso laboral

R : Relación entre las variables

2.2. Participantes

La población estuvo compuesta por todo el personal con cargos administrativos de la sede central de la institución en estudio, que asciende a la cantidad de doscientos y treinta y cuatro (234), de los cuales la mayor parte son técnicos (41.5%) de ambos sexos, seguidos por oficinistas (28.2%), tal como se detalla en la Tabla 1. Los criterios de inclusión considerados fueron: años de experiencia (a partir de 3 meses), ambos sexos (hombre y mujer), colaboradores con edades comprendidas entre los 18 y los 70 años.

Tabla 1.

Distribución de administrativos de la institución de educación superior, según áreas y condición laboral

Nivel de cargos administrativos	Total	Porcentaje
Auxiliar	31	13.2
Jefe	10	4.3
Oficinista	66	28.2
Profesional	11	4.7
Servicio	19	8.1
Técnico	97	41.5
Total general	234	100.0

Fuente: Personal de la sede central de la institución de educación superior. Elaboración propia.

Para establecer el número mínimo de personas que deben conformar la muestra, se utilizó la fórmula planteada por Arias et al. (2002). El método del

muestreo fue probabilístico de tipo aleatorio simple, garantizando que todos los investigados que componen la población tienen la misma posibilidad de ser incluidos y la fórmula para seleccionar tamaño de muestra en poblaciones finitas, para ello se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Dónde:

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito, o proporción esperada

q = Probabilidad de fracaso

d = Error máximo admisible en términos de proporción

Reemplazando:

$$n = \frac{234 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.09^2 * (234 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n \cong 78.91$$

Con un nivel de confianza del 95%, se consideró una población de 234 trabajadores correspondiente al personal administrativo. La muestra seleccionada a encuestar fue de 79 colaboradores con edades comprendidas entre 18 y 69 años, de ambos sexos, con diferentes cargos administrativos: jefes, profesional, oficinista, auxiliar, técnico y servicio.

2.3 Medición

El cuestionario aplicado constó de 40 preguntas, del cual se obtuvo información sociodemográfica de los colaboradores y midió las escalas de motivación y compromiso laboral (ver Anexo A). El cuestionario fue evaluado y

aprobado por juicio de expertos (ver Anexo B). El instrumento mide datos sociodemográficos, motivación laboral y compromiso laboral.

2.3.1 Datos sociodemográficos

Los datos sociodemográficos obtenidos fueron información básica de edad, sexo, estado civil, tiempo de servicio, grado de instrucción y condición contractual del personal administrativo de la institución de educación superior elegida.

2.3.2 Escala de motivación laboral

La escala tuvo como objetivo medir el grado de motivación laboral del personal administrativo de la institución de educación superior en estudio. Para medir la escala, se adaptó la redacción de los ítems al lenguaje estándar y valores de respuesta que propone Ancona et al. (2012).

La ficha técnica de la escala es la siguiente:

Autoras: María Ancona, Manuela Camacho y Cecilia García-Muñoz

Nombre de cuestionario: Escala de motivación laboral en empleados administrativos

País de estudio: México

Año de aplicación: 2008

Año de publicación: 2012

Objetivo: Describir las motivaciones laborales del personal administrativo de una universidad.

Muestra: 221 directivo, administrativos, técnicos de servicio, técnicos profesionales, guardias y personal de mantenimiento de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Factores: Incentivo económico, realización personal, relaciones interpersonales, y estabilidad de vida.

Alfa de Cronbach: 0.834

La escala estuvo compuesta por 20 ítems, los cuales se distribuyen en tres dimensiones, correspondientes a los tipos de motivación: motivación de afiliación, motivación de logro y motivación de poder. Los valores de respuesta fueron en escala tipo likert con cinco opciones de respuesta: Totalmente en Desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3; De acuerdo = 4; Totalmente de acuerdo = 5 (Ver tabla 2).

Tabla 2.*Items y dimensiones de la escala de motivación laboral*

Dimensiones	Items
Afiliación	AF1 He hecho amigos en mi trabajo.
	AF2 Mi trabajo me mantiene saludable.
	AF3 Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo.
	AF4 Mi trabajo me mantiene ocupado.
	AF5 Mi trabajo contribuye a mi bienestar personal.
	AF6 Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo.
	AF7 Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales.
	AF8 Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.
	AF9 Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo.
	AF10 Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.
Logro	L1 Mi trabajo me hace sentir satisfecho.
	L2 Mi trabajo es importante para mí.
	L3 Mi trabajo me hace sentir productivo.
	L4 Mi trabajo tiene un significado positivo en mi vida.
	L5 Estoy contento de hacer este trabajo.
Poder	P1 Siento que mi sueldo compensa y reconoce mi esfuerzo.
	P2 Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.
	P3 Hay posibilidades de mejoras salariales en este trabajo.
	P4 Mi sueldo corresponde a mi responsabilidad.
	P5 En este trabajo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo.

Fuente: Ancona, et al. (2012)

Tabla 3.*Fiabilidad de escala Motivación Laboral*

Escalas	ítems	Alfa de Cronbach
Motivación laboral	20	0.877

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia

Tabla 4.*Validez de escala motivación y cuestionario*

Variable	Dimensiones	Ítems	Validez convergente		
			Comunalidades	Cargas	AVE
Motivación	Afiliación	AF1	.735	.824	63.43
		AF2	.800	.826	
		AF3	.752	.830	
		AF4	.523	.717	
		AF5	.758	.796	
		AF6	.557	.573	
		AF7	.555	.532	
		AF8	.633	.620	
		AF9	.782	.806	
		AF10	.749	.851	
	Logro	L1	.793	.777	
		L2	.863	.891	
		L3	.904	.897	
		L4	.823	.698	
		L5	.864	.870	
	Poder	P1	.701	.757	
		P2	.878	.914	
		P3	.905	.950	
		P4	.783	.732	
		P5	.911	.909	

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia

2.3.3 Escala de compromiso laboral

La escala tuvo como objetivo medir el nivel de compromiso que tienen los administrativos hacia su trabajo, el deseo de permanecer en la organización, realizar grandes esfuerzos por la organización, aceptar los valores y objetivos de la organización. Para medir esta escala, se realizó la adaptación de la Escala de grado de compromiso de los empleados en Instituciones Universitarias ASD propuesta por Grajales (2000).

La ficha técnica de la escala es la siguiente:

Autor: Tevni Grajales

Nombre de cuestionario: Escala Grado de Compromiso de los Empleados en Instituciones Universitarias ASD.

País de estudio: Países de Latinoamérica y España

Año de aplicación: 1999

Año de publicación: 2000

Objetivo: Conocer la percepción de experiencia laboral en una universidad.

Muestra: 456 administrativos, profesores y empleados de oficina relacionados al área académica.

Factores: Participación, identificación, pertenencia y lealtad.

Alfa de Cronbach: 0.866

La escala, para el presente estudio, estuvo conformada por 20 ítems, los cuales fueron distribuidos en tres dimensiones: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Los valores de

respuesta fueron en escala tipo likert con cinco opciones de respuesta: Totalmente en desacuerdo = 1, En desacuerdo = 2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo= 3; De acuerdo = 4; Totalmente de acuerdo = 5 (ver Tabla 5).

En la presente investigación la Escala de Compromiso fue validada por juicio de expertos.

Tabla 5.

Ítems y dimensiones de la escala compromiso laboral

Dimensiones	Items
Afectivo	A1 En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.
	A2 Cuando se presenta algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en la búsqueda de alguna alternativa de solución.
	A3 Mi desempeño es tomado en cuenta cuando ofrezco un trabajo de calidad.
	A4 En esta institución, no se consulta nuestra opinión.
	A5 Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.
	A6 Existe mucha cooperación entre los que trabajamos en esta institución.
	A7 Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa.
	A8 Fue una buena decisión venir a trabajar en esta institución.
	A9 Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy compatibles.
	A10 Refiero mi institución a mis amigos como un gran sitio para trabajar.
	A11 Con gusto usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.
	A12 Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.
Continuidad	C1 No tengo la sensación de pertenecer a la institución.
	C2 Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.
	C3 Siento que no soy parte de la institución.
	C4 Si pudiera me desvincularía de la Institución.

	C5	En el momento en que entré a trabajar en esta institución me sentí defraudado.
Normativo	N1	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.
	N2	Para mí, esta es una de las mejores instituciones para trabajar.
	N3	Anhelo tener un trabajo diferente.

Fuente: Grajales (2000)

En la la tabla 5 se muestra las tres dimensiones y los 20 ítems que se utilizó para encuestar a los participantes de esta investigación y medir el compromiso laboral que tienen los colaboradores en la institución de educación superior.

Tabla 6.

Fiabilidad de escala compromiso y cuestionario

Escalas	ítems	Alfa de Cronbach
Compromiso laboral	20	0.753

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia

Tabla 7.

Fiabilidad de escalas y cuestionario

Escalas	ítems	Alfa de Cronbach
Motivación laboral	20	0.877
Compromiso laboral	20	0.753
Cuestionario	40	0.866

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

Para determinar la fiabilidad de la consistencia interna de las variables en estudio, se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach. En la tabla 7, se puede observar la fiabilidad para cada escala y el instrumento, siendo el resultado de 0.877 para el primer instrumento y 0.753 para el segundo instrumento, lo cual indica que los instrumentos empleados en esta investigación son confiables.

Tabla 8:*Validez de escala compromiso y cuestionario*

Variable	Dimensiones	Ítems	Validez convergente		AVE
			Comunalidades	Cargas	
Compromiso laboral	Afectivo	A1	.700	.775	57.92
		A2	.814	.843	
		A3	.646	.662	
		A4	.529	.550	
		A5	.535	.701	
		A6	.722	.696	
		A7	.565	.668	
	Continuidad	A8	.748	.850	
		A9	.792	.877	
		A10	.706	.807	
		A11	.850	.813	
		A12	.726	.833	
		C1	.500	.705	
		C2	.561	.749	
		C3	.774	.880	
Normativo	C4	.683	.826		
	C5	.500	.676		
	N1	.554	.745		
	N2	.588	.767		
	N3	.505	.705		

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

Para determinar la validez, fue utilizado el análisis factorial de componentes principales. Las escalas tienen validez estadística y miden los conceptos teóricos de las variables que no pueden ser medidas u observadas directamente. La escala de motivación laboral reportó un indicador Kayser-Meyer-Olkin de 0.708 con prueba de esfericidad de Bartlett de 860.882 ($p=0.00$); para la escala de compromiso laboral el indicador Kayser-Meyer-Olkin y prueba de esfericidad de

Bartlett fueron 0.790 y 332.852 ($p=0.00$), para ambas escalas los indicadores cumplieron los mínimos requeridos para iniciar la evaluación de validez de las escalas.

La escala de motivación laboral se separó en tres componentes. El primer componente fue saturado por los 10 ítems de la dimensión motivación de afiliación, el segundo componente estuvo saturado por los 5 ítems de la dimensión motivación de logro y, finalmente, el tercer componente por los ítems de la dimensión motivación de poder. Las comunalidades de todos los ítems de la escala superaron el mínimo esperado (comunalidades ≥ 0.5), estas tuvieron un valor de de 0.523 y 0.911; mientras que las cargas tuvieron valores desde 0.532 hasta 0.950, superando el mínimo esperado de 0.5. Finalmente, la Varianza Media Explicada (AVE) fue de 63.43% (ver Tabla 4).

Para la escala de compromiso laboral, el análisis de los componentes principales presentó tres dimensiones. El primer componente fue saturado por la dimensión de compromiso laboral afectivo, la segunda dimensión fue saturada por los ítems de la dimensión de compromiso laboral de continuidad y el tercer componente por los ítems de la dimensión compromiso laboral normativo. Las comunalidades de todos los ítems de la escala superaron el mínimo esperado, las comunalidades obtenidas fueron de 0.500 y 0.850; mientras que las cargas tuvieron valores desde 0.550 hasta 0.877, superando el mínimo esperado de 0.500. Finalmente, la Varianza Media Explicada (AVE) fue de 57.92%, superando el mínimo requerido (AVE = 50%) (ver Tabla 8).

2.4. Procedimiento

Validación de jueces expertos:

Se envió a 10 jueces expertos el cuestionario con ambas escalas, con el fin de que se validara el contenido de los ítems. El resumen de las observaciones realizadas por los jueces expertos se muestra en la Tabla 9.

Tabla 9:

Validación de jueces expertos

Nombre de Juez	Observación	Motivación Laboral	Compromiso Laboral
Adrián Ibárcena, Irma	Reemplazar las palabras pagar y convivir.	Aprobado	Aprobado
Castro Santisteban, Martín	Ninguna	Aprobado	Aprobado
Chacaltana Condori, Bertha Luz	Ninguna	Aprobado	Aprobado
Concha Huarcaya, Manuel Alejandro	Ninguna	Aprobado	Aprobado
De Lama Morán, Raúl	Redactar como se sugiere en el documento	Aprobado	Observado
Fuerte Montaña, Leonardo	Ninguna	Aprobado	Aprobado
Marquina Luján, Román Jesús	Retirar 2 ítems de la escala compromiso laboral	Aprobado	Aprobado
Palomino Benavente, Eloy Valentino	Ninguna	Aprobado	Aprobado
Patricio Peralta, Walter Hernán	Ninguna	Aprobado	Aprobado
Villar Martínez, María del Carmen	Ninguna	Aprobado	Aprobado

Fuente: Elaboración propia

Se encuestó a 79 colaboradores que laboran en el área administrativa de la sede central de la institución de educación superior elegida. En primer lugar, se coordinó con las autoridades de la institución de educación superior para aplicar el cuestionario en días laborables, horario de oficina y en un ambiente apropiado. El cuestionario fue de tipo autoreporte, se accedió de manera directa a cada trabajador; la participación fue voluntaria, sin ningún tipo de incentivo. La duración que tomó llenar la encuesta fue de 15 a 20 minutos.

La aplicación de la encuesta constó de tres etapas:

- Se invitó al participante a acompañar a la aplicadora a un ambiente propicio (iluminación adecuada, ruido, horario adecuado, personal no estresado).
- Se explicó al participante los objetivos de la investigación y que la encuesta era anónima, confidencial y voluntaria.
- Se aplicó la encuesta, la cual estaba dividida en dos partes: la primera un protocolo de consentimiento informado por escrito (ver Anexo C) y 40 preguntas que miden las variables de estudio. Cabe resaltar que el consentimiento informado fue firmado por los informantes, conociendo la posibilidad de abandonar la investigación si ellos lo deseaban.

La aplicación de la encuesta fue realizada por la autora del presente estudio. Después del trabajo en campo, se procedió a tabular los datos a una matriz tipo R, donde las filas son los casos y las columnas los datos.

2.5. Análisis de los datos

El programa estadístico utilizado para procesar los datos fue el programa SPSS versión 25. Se utilizó para analizar la fiabilidad y validez del instrumento, las estadísticas descriptivas.

CAPÍTULO III

RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo

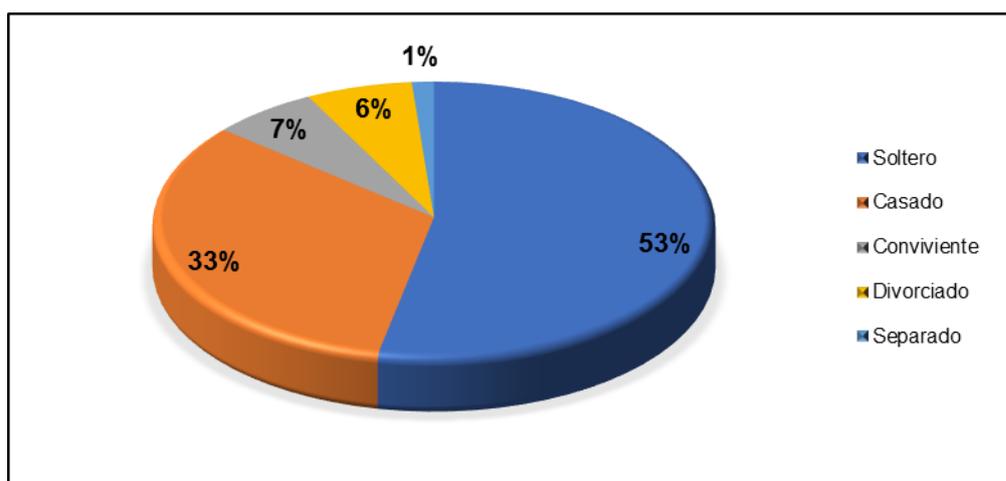
En este apartado se detallan las características sociodemográficas más representativas de la muestra. Asimismo, se identifica el tipo de motivación laboral y tipo de compromiso laboral que más reportan los colaboradores de la institución en estudio. También, se realizó comparación de medias por cada tipo de motivación para identificar diferencias significativas.

3.1.1 Características sociodemográficas

Se aplicó la encuesta a 79 colaboradores, de los cuales el 57% estuvo representado por mujeres y el 43% por hombres, con una media de edad de 39.89 (D.E. =13.85).

Figura 1.

Característica sociodemográfica: estado civil



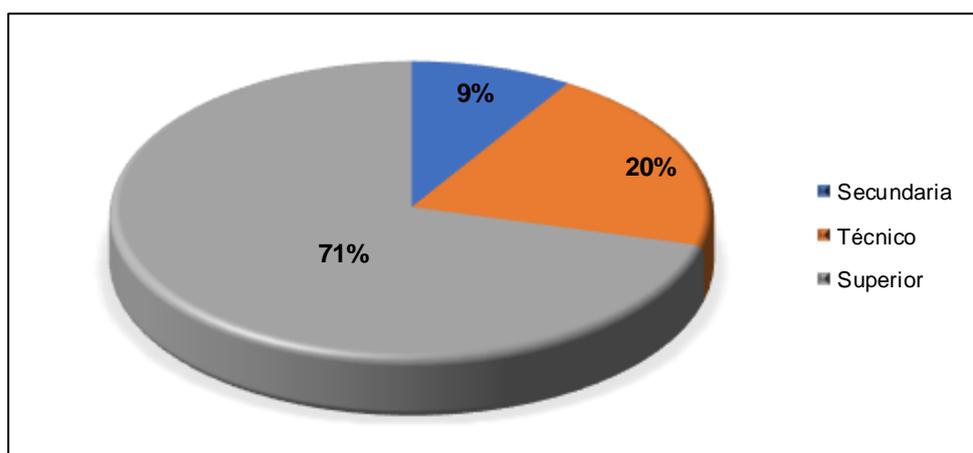
Nota. La figura muestra el estado civil de los colaboradores que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 1 la mayoría de colaboradores es de estado civil soltero (53%), seguido por los colaboradores casados, convivientes, divorciados y separados,

esto se debe a que la mayoría de los solteros contratados están representados en su mayoría por jóvenes. El 33% de colaboradores está representado por los casados que en su mayoría son colaboradores con contratos estables, seguido por los colaboradores con estado civil de conviviente (7%), divorciado (6%) y separado (1%).

Figura 2.

Característica sociodemográfica: grado de instrucción



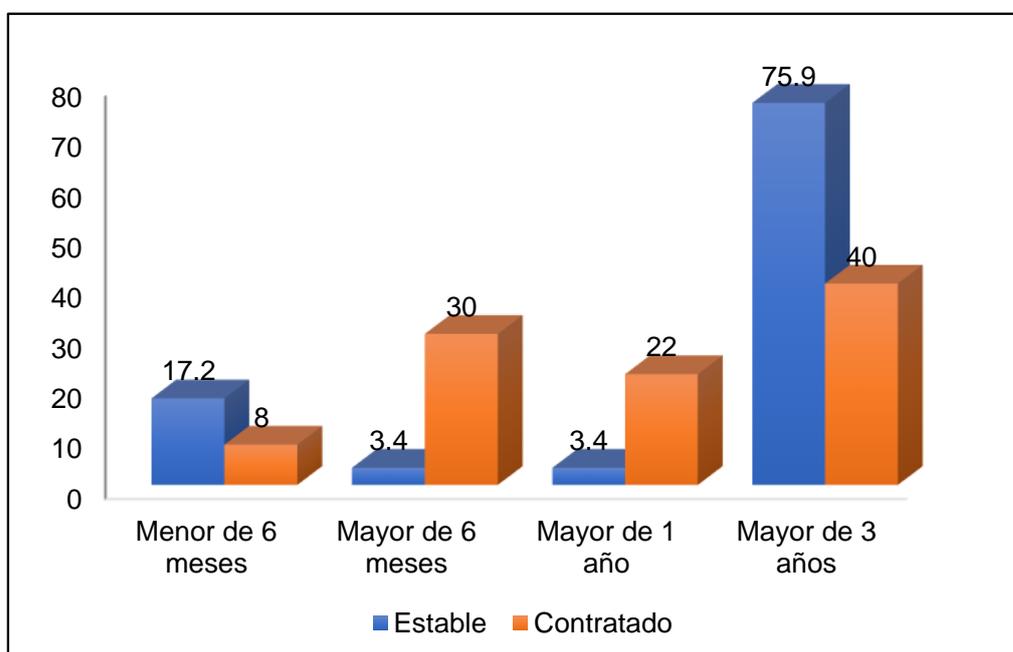
Nota. La figura muestra el grado de instrucción de los colaboradores que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 2, se muestra que el 71% de los trabajadores tienen estudios superiores, esto se debe a que el personal contratado, en su mayoría egresados de la propia casa de estudio y se desempeñan en puestos de asistentes administrativos. Seguido del 20% por colaboradores de estudios técnicos, contratados que ocupan puestos de auxiliares administrativos representados por las secretarías, técnicos de computación y administración. El 9% con estudios secundarios están representado por los colaboradores estables quienes ocupan puestos de atención al cliente y trámite documentario.

El 36.7% de los colaboradores encuestados, se encuentran contratados de manera permanente y están nombrados en la institución, mientras que el 63.3% es personal contratado no permanente, hasta un máximo de 4 años. Esto se debe a un tema generacional, la Institución tiene fundada más de 50 años y el personal estable ha disminuido cuando cumplen la edad de jubilación 70 años de edad.

Figura 3.

Tiempo de permanencia, según tipo de contrato



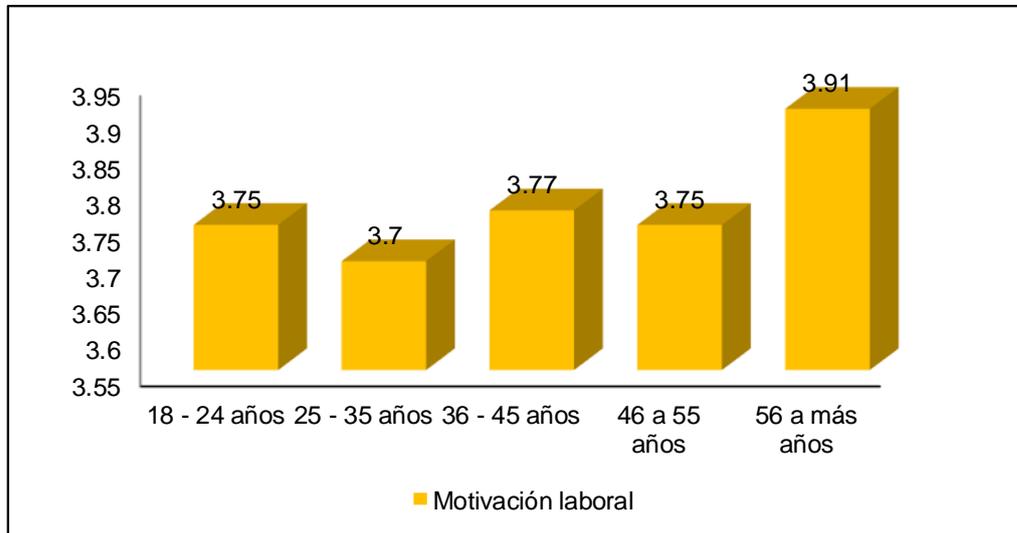
Nota. La figura muestra el tiempo de permanencia en la institución de los colaboradores que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3 se evidencia que los trabajadores estables tienen más de 3 años laborando en la institución (75.9%), mientras que la distribución de colaboradores contratados es mucho más dispersa, el 40% tiene más de 3 años, seguida por los trabajadores que tienen más de 6 meses (30%). Esto se debe a que el personal estable se encuentra laborando de 20 a 30 años; mientras que entre los colaboradores contratados existe alta rotación, principalmente en los puestos de secretarías y auxiliares administrativos.

3.1.2 Motivación laboral

Figura 4.

Escala de motivación laboral, según grupo de edad



Nota. La figura muestra la escala de motivación laboral, según grupo de edad, de los colaboradores que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 4, se muestra la asociación existente de la característica demográfica edad y la variable motivación laboral. Asimismo, se puede ver que los colaboradores que tienen más de 56 años tienen mayor motivación laboral (3.91, D.E: 0.548), seguidos por el grupo de 36 – 45 años (3.77, D.E: 0.653), 18 – 24 años (3.75, D.E: 0.603), 46 – 55 años (3.75, D.E: 0.794), finalmente el grupo de 25 a 35 años es el que tiene menor motivación (3.70, D.E: 0.472).

Al realizar la comparación de medias para la característica demográfica edad y la variable motivación laboral, se determinó que no hay diferencias significativas cuando la motivación laboral es separada por grupos de edad (Prueba F = .295, significancia = .880).

Tabla 10.

Comparación de medias de la variable motivación laboral, por dimensiones

Dimensiones	Media	D.E.	T	Sig.
Motivación de poder	3.1975	0.8861	32.074	.000
Motivación de logro	3.9519	0.6725	52.230	.000
Motivación de afiliación	3.5468	0.5980	52.714	.000
Motivación laboral	3.7642	0.5781	57.875	.000

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

En la tabla 10, se evidencia que los tipos de motivación de poder y motivación de afiliación están por debajo de la media total de la escala de motivación laboral (3.76), mientras que la motivación de logro es el tipo de motivación que predomina en los colaboradores.

Figura 5.

Escala de motivación laboral



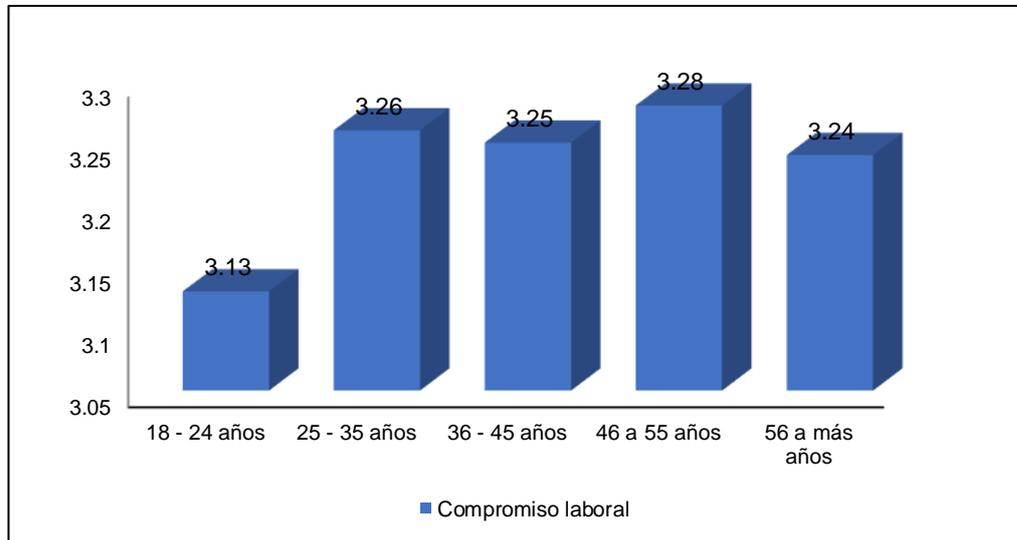
Nota. La figura muestra los tipos y la escala de motivación laboral de los colaboradores que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 5 se muestra la distribución de los tipos de motivación distribuidos según las respuestas de los colaboradores, cuyos promedios se detallan en la tabla 10. Los colaboradores se sienten satisfechos con su trabajo y productivos, asimismo su trabajo significa algo positivo en su vida y lo consideran una parte importante de su vida. De otro lado, se observa que el sueldo es uno de los puntos que no motivan a los colaboradores.

3.1.3 Compromiso laboral

Figura 6.

Escala de compromiso laboral, según la edad



Nota. La figura muestra los tipos y la escala de motivación laboral de los colaboradores que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 6 se muestra la asociación existente de la característica demográfica edad y la variable compromiso laboral, las cuales reportaron un Chi-cuadrado de 162.235 y una significancia de 0.022. Asimismo, se puede observar que los colaboradores que tienen de 46 a 55 años tienen mayor compromiso laboral (3.28, D.E: 0.433), seguidos por el grupo de 25 – 35 años (3.26, D.E: 0.418), 36 – 45 años (3.25, D.E: 0.315), 56 a más años (3.24, D.E: 0.589), finalmente el grupo de 18 a 24 años es el que tiene menor compromiso (3.13, D.E: 0.670). Sin embargo, al realizar la comparación de medias para la característica demográfica edad y la variable compromiso laboral, se determinó que no hay diferencias significativas cuando el compromiso laboral es analizado por grupos de edad (Prueba F = 0.181, p-valor = 0.948).

Tabla 11.

Comparación de medias de la variable compromiso laboral, por dimensiones

Dimensiones	Media	T	Sig.
Compromiso afectivo	3.6751 (D.E. = .8861)	59.981	.000
Compromiso de continuidad	2.2734 (D.E. = .6725)	21.041	.000
Compromiso normativo	3.1013 (D.E. = .5980)	32.770	.000
Compromiso laboral	3.2386 (D.E. = .5781)	60.039	.000

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

Tal como se observa en la tabla 11, el compromiso de continuidad es el tipo de compromiso que menos reportaron los colaboradores de la Institución de Educación Superior seleccionada; asimismo, el compromiso afectivo es el que se encuentra por encima de la media del compromiso laboral.

Figura 7.

Escala de compromiso laboral



Nota. La figura muestra los tipos y la escala de compromiso laboral de los colaboradores que participaron en la encuesta. Fuente: Elaboración propia.

En la figura 7 se muestra que el compromiso afectivo es el que más consideran los trabajadores, cuyos promedios se detallan en la tabla 11. Estos reportaron que la institución toma en cuenta sus opiniones, se pueden fijar metas y objetivos, y se sienten orgullosos de la institución. Asimismo, los colaboradores se niegan a desvincularse de la empresa, por esta razón el compromiso de continuidad es el compromiso menos reportado, teniendo en cuenta que las preguntas reportaban la desvinculación con la institución en estudio.

3.2 Relación de la motivación y compromiso laboral

En este apartado se reportan las correlaciones de las dimensiones y las variables en estudio con el fin de comprobar las hipótesis y dar respuesta a los objetivos propuestos.

Tabla 12.

Prueba de normalidad de Kolmogorow – Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación laboral	,082	79	,200*	,966	79	,035
Compromiso laboral	,142	79	,000	,956	79	,008

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

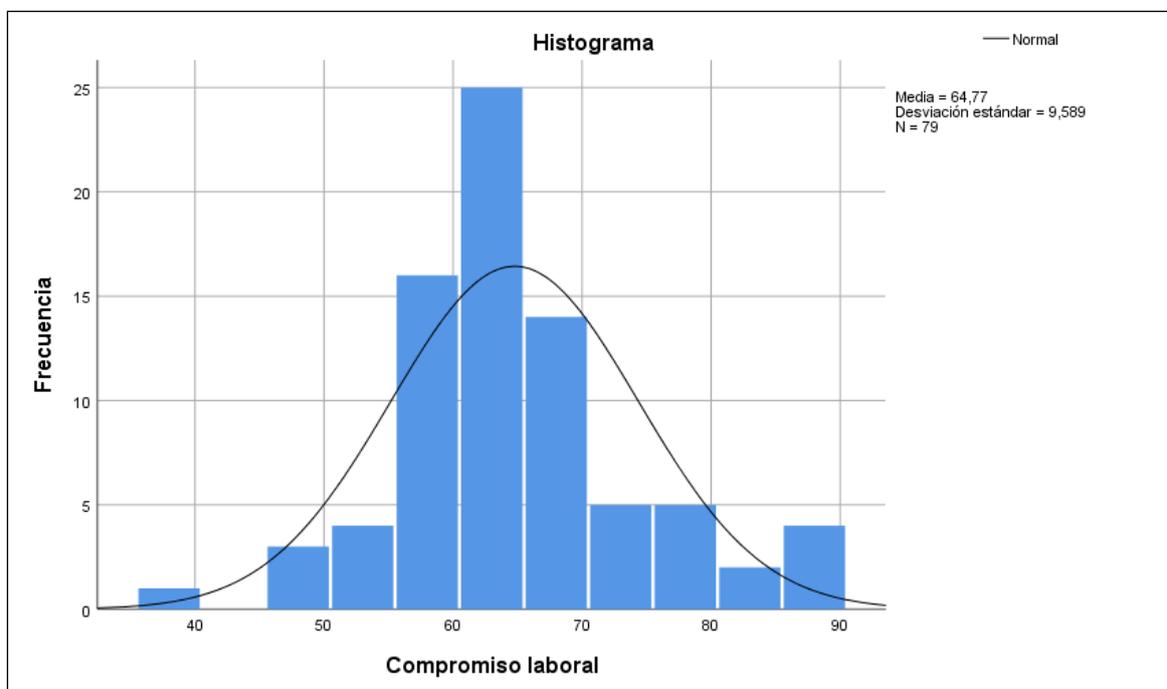
a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

La tabla 10 la prueba de normalidad para elegir coeficiente de correlación para probar las hipótesis. La muestra estuvo conformada por 79 colaboradores, porque lo que para determinar la normalidad de los datos se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov. El valor Sig. de la variable Motivación laboral es mayor a 0.05, pero el valor Sig. de la variable Compromiso laboral es menor a 0.05, por lo que se asume que la distribución de la muestra no sigue la normal.

Figura 8.

Histograma de la variable compromiso laboral



Nota. La figura muestra el histograma de la variable Compromiso laboral, cuyos datos no siguen una distribución normal. Fuente: Elaboración propia.

Tal como se muestra en la figura 8, los datos de la variable Compromiso laboral no siguen una distribución normal. La prueba de normalidad arrojó un valor menor a 0.05.

Finalmente, debido a que no se cumplió con los supuestos de normalidad, se empleó la correlación de Spearman para cuantificar la correlación de las variables. Este coeficiente mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas, sus valores estuvieron comprendidos entre -1 y 1 para el cálculo sobre el rango de observaciones entre X y Y (Severino, et al., 2019). El valor ρ de +1 significa una perfecta asociación de rango, un valor ρ 0 significa que no hay asociación de rangos y un valor ρ -1 significa una perfecta asociación negativa entre los rangos; mientras el valor ρ se acerca a 0, la relación es más débil. Asimismo, se consideró que la significancia debe ser menor a 0.05. La

presente técnica es fundamental para determinar la relación entre la variable independiente X “Motivación laboral” y la variable dependiente Y “Compromiso laboral”, así como la relación entre las dimensiones de las mencionadas variables. También fue utilizada la técnica de regresión lineal para determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral por medio del Beta (β) y explicar por medio del R^2 cuál es el impacto o influencia de la motivación laboral en el compromiso laboral.

Tabla 12.

Modelo de regresión

R	R^2	Error de estimación	Estadísticos de cambio				Durbin Watson
			R^2	F^2	Gl_1	Gl_2	
.391	0.153	.44420	.153	13.869*	1	77	1.858

Nota. * $P < 0.01$

En la tabla 13, se observa el resultado del modelo de regresión lineal, donde se detalla el coeficiente de correlación de Spearman (RHO), coeficiente de determinación (R^2), así como los estadísticos de cambio y la prueba de Durbin-Watson, se puede apreciar una R^2 de 0.153, lo cual indica que la motivación laboral explica el 15.3% de la variable compromiso laboral.

Tabla 13.

ANOVA

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Significancia
Regresión	2.736	1	2.848	13.869	.000
Residual	15.193	77	.226		
Total	17.930	78			

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14 se muestra el resumen del ANOVA del modelo de regresión lineal, donde se indica si existe o no relación significativa entre las variables. En este caso el estadístico F permite contrastar la existencia de una relación lineal entre la motivación y el compromiso laboral, la cual es significativa.

Tabla 14.

Coefficientes de regresión

Modelo	Coeficiente no estandarizados		t	Sig.	Correlaciones			VIF
	β	Error típ.			Orden 0	Parcial	Semip.	
(Constante)	2.019	.331	6.094	.000				
Motivación Laboral	.324	.087	3.724	.000	.391	.391	.391	1.00

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 15 muestra los coeficientes t para cada uno de los coeficientes para la variable independiente introducida al modelo de regresión.

Tabla 15

Diagnóstico de colinealidad

Dimensión	Autov.	Índice de condición	Proporciones de la varianza	
			(constante)	X ₁
1	1.989	1.000	.01	.01
2	.011	13.182	.99	.99

Fuente: Elaboración propia.

Los datos de la tabla 16 refuerzan los valores de la tabla 17. Se muestra que el índice de multicolinealidad (VIF) generado para la variable independiente fue menor a 10. De los resultados anteriores, se propone la ecuación o modelo de regresión:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 2.019 + 0.324 X_1$$

$$\text{Compromiso laboral} = 2.019 + 0.324 \text{ motivaci\u00f3n} = n \text{ laboral}$$

3.2.1 Motivaci\u00f3n de logro y compromiso normativo

Como se observ\u00f3 en p\u00e1rrafos anteriores la motivaci\u00f3n de logro es el tipo de motivaci\u00f3n que m\u00e1s report\u00f3 la muestra.

Tabla 16.

Relaci\u00f3n entre motivaci\u00f3n de logro y compromiso normativo

Relaci\u00f3n	ρ	P – Valor
Motivaci\u00f3n de logro \rightarrow compromiso normativo	0.170	.133

Fuente: 79 encuestas. Elaboraci\u00f3n propia.

Como se observa en la Tabla 17, la correlaci\u00f3n lineal es positiva, pero cercana a cero y con un p-valor mayor a 0.05. Lo cual nos indica que la hip\u00f3tesis nula no se rechaza y nos muestra que no existe relaci\u00f3n entre las subvariables motivaci\u00f3n de logro y el compromiso normativo.

3.2.2 Motivaci\u00f3n de afiliaci\u00f3n y compromiso normativo

Tabla 17.

Relaci\u00f3n entre motivaci\u00f3n de afiliaci\u00f3n y compromiso normativo

Relaci\u00f3n	ρ	P – Valor
Motivaci\u00f3n de afiliaci\u00f3n \rightarrow compromiso normativo	0.044	.698

Fuente: 79 encuestas. Elaboraci\u00f3n propia.

En la Tabla 18 se muestra la relaci\u00f3n existente entre la motivaci\u00f3n de afiliaci\u00f3n y el compromiso normativo, a pesar de que ambas dimensiones han sido

reportadas como la segunda menos importante. Ambas dimensiones presentaron una ρ de Spearman positiva cercana a 0 y un p-valor mayor a 0.05. Lo cual nos indica que la hipótesis nula no se rechaza. Y nos permite inferir que no existe correlación entre el motivo de afiliación y el compromiso normativo.

3.2.3 Motivación de poder y compromiso normativo

La motivación de poder fue el tipo de motivación que no es tan considerado por el personal encuestado. Cuando se relacionó con el compromiso normativo la relación existente fue positiva ($\rho = 0.158$); sin embargo, obtuvo un p-valor mayor a 0.05, por consiguiente, no se rechaza la hipótesis nula (ver Tabla 19). Los valores indican que no existe correlación entre la motivación de poder y el compromiso normativo.

Tabla 18.

Relación entre motivación de poder y compromiso normativo

Relación	ρ	P – Valor
Motivación de poder → compromiso normativo	.158	.163

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

3.2.4 Motivación de logro y compromiso de continuidad

Tabla 19.

Relación entre motivación de logro y compromiso de continuidad

Relación	ρ	P – Valor
Motivación de logro → compromiso de continuidad	.150	.187

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

En la tabla 20, se muestra que la relación de la motivación de logro y

compromiso de continuidad, la cual es positiva; sin embargo, esta relación presenta un p-valor mayor a 0.05. La hipótesis nula no se rechaza, indicando que no existe correlación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad.

3.2.5 Motivación de afiliación y compromiso de continuidad

La motivación de afiliación y compromiso de continuidad presentaron una relación negativa; sin embargo, esta relación presenta un p-valor mayor a 0.05. La hipótesis nula no se rechaza, esto demuestra que no existe correlación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad (ver Tabla 21).

Tabla 20.

Relación entre motivación de afiliación y compromiso de continuidad

Relación	ρ	P – Valor
Motivación de afiliación → compromiso de continuidad	-.110	.336

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

3.2.6 Motivación de poder y compromiso de continuidad

La motivación de poder y el compromiso de continuidad, reportaron una relación positiva y un p-valor, menor a 0.05 (ver Tabla 22), por lo cual se rechaza la hipótesis nula, indicando que existe una correlación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad.

Tabla 21.

Relación entre motivación de poder y compromiso de continuidad

Relación	ρ	P – Valor
Motivación de poder → compromiso de continuidad	.277	.013

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

3.2.7 Motivación de logro y compromiso afectivo

La motivación de logro y el compromiso afectivo, reportaron una relación positiva y un p-valor, menor a 0.05 (ver Tabla 23), por lo cual se rechaza la hipótesis nula, esto significa que existe una correlación positiva entre la motivación de logro y el compromiso afectivo.

Tabla 22.

Relación entre motivación de logro y compromiso afectivo

Relación	ρ	P – Valor
Motivación de logro → compromiso afectivo	.599	.006

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

3.2.8 Motivación de afiliación y compromiso afectivo

La motivación de afiliación y el compromiso afectivo, reportaron una relación positiva y un p-valor, menor a 0.05 (ver Tabla 24), por lo cual la hipótesis nula se rechaza. Entonces, existe una correlación positiva entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo.

Tabla 23.

Relación entre motivación de afiliación y compromiso afectivo

Relación	ρ	P – Valor
Motivación de afiliación → compromiso afectivo	.676	.000

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

3.2.9 Motivación de poder y compromiso afectivo

La motivación de poder y el compromiso afectivo reportaron una relación positiva y un P-valor, mayor a 0.05 (ver Tabla 25), por lo cual se rechaza la hipótesis nula. Por lo cual se puede afirmar que existe una relación positiva entre motivación de poder y compromiso afectivo.

Tabla 24.

Relación entre motivación de poder y compromiso afectivo

Relación	ρ	P - Valor
Motivación de poder → compromiso afectivo	.366	.000

Fuente: 79 encuestas. Elaboración propia.

En resumen, la hipótesis principal nula se rechaza por tanto existe correlación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación laboral y el compromiso laboral. También se encontró que la variable motivación laboral explica el 15.3% del compromiso laboral de la muestra estudiada. Asimismo, cuatro de las nueve hipótesis nulas específicas del estudio se rechazan, mostrando la relación existente entre sus variables.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como el objetivo determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en los colaboradores de una institución educativa superior ubicada en la ciudad de Lima Metropolitana. Se encontró una relación positiva significativamente estadística ($\rho = 0.499$, $\beta=0.324$, $p\text{-valor}<0.05$).

La presente investigación se planteó con premisas teóricas que indicaban que las organizaciones deben poner énfasis en el tema de motivación laboral, ya que, si se tiene colaboradores motivados, se tendrá también colaboradores comprometidos, mejorando y aportando en el funcionamiento eficaz de la institución de educación superior.

Los datos más importantes de esta investigación muestran que los colaboradores de la institución de educación superior en estudio tienen como principal tipo de motivación laboral la motivación de logro. Esto quiere decir que los colaboradores consideran que el trabajo dentro de la institución de educación superior es considerado algo positivo e importante dentro de su vida. Este resultado es similar a lo encontrado por De La Puente (2017) donde encontró que el personal de una institución tenía una mayor tendencia de motivación de logro, lo cual mostraba que los colaboradores estaban orientados a satisfacer los objetivos de la universidad. Esto se relaciona con lo que explican González-Cutre, Sicilia y Moreno (2008) los autores explican que, un individuo demuestra la motivación de logro cuando utiliza sus habilidades con el fin de lograr las metas del centro donde labora y esto lo llevará a sentirse realizado dentro de su centro laboral, permitiéndole a una persona sentirse competente utilizando sus habilidades.

De otro lado, se encontró que la motivación de poder es una de las dimensiones que muestran una tendencia por debajo de la media, difiriendo de lo encontrado por De La Puente (2017), donde explica que la motivación de poder tiene una tendencia alta en los colaboradores. En efecto, la diferencia se estaría dando por la forma en la que se midió la dimensión motivación de poder, en el presente estudio la motivación de poder está relacionada del sueldo del individuo, mientras que De La Puente (2017), mide la motivación de poder relacionada a la satisfacción de pago. Asimismo, se encontró que esta dimensión tiene una diferencia significativa con la característica sexo ($F=13.464$, $p\text{-valor} < 0.01$) y grado de instrucción ($F=5.515$, $p\text{-valor} < 0.01$).

En cuanto a las dimensiones de compromiso laboral, los colaboradores reportaron una alta tendencia del compromiso afectivo, reconociendo que la institución de educación universitaria toma en cuenta sus opiniones y les permite ponerse metas y objetivos. Al respecto Máñez (2016) explica que el compromiso afectivo en una organización es ocasionado por la cultura organizacional, ya que esta última impulsa fuertemente a las actitudes y comportamiento de los trabajadores. En el caso de estudio, los colaboradores se sienten impulsados fuertemente porque se sienten escuchados por parte de los superiores. Asimismo, la escala de compromiso laboral tuvo diferencias significativas cuando se comparó por grupos de grado de instrucción, esto se da porque el personal que es joven ha culminado sus estudios universitarios, mientras que la otra mitad es de mayor edad y tiene otro nivel educativo.

La primera hipótesis específica que mostró que existe una relación significativamente positiva directa es la relación de motivación de poder y el compromiso de continuidad ($\rho = 0.277$, $p < 0.05$). Indicando que a mayor

motivación de poder (medida por el sueldo), mayor será el compromiso de continuar en la organización. Esto se debe a que los colaboradores se sienten motivados porque sienten que su sueldo compensa su esfuerzo y por ello permanecen en la institución.

Según Franco (2018) explica que la motivación medida por recompensas (sueldo) provoca que el colaborador se involucre de manera positiva y se comprometa con la empresa, en este caso institución de educación superior.

La segunda hipótesis específica aceptada en el presente estudio es la correlación de motivación de logro y el compromiso afectivo ($\rho = 0.599$, $p < 0.05$). Indica la disposición del personal administrativo en realizar mejor su trabajo porque al obtener un mayor grado de instrucción es reconocido por la institución y ello hace que se sientan más comprometidos en la misma, en relación con lo que los individuos reciben en el trabajo, costos personales, laboral (Alecroy, 2008).

La tercera hipótesis específica aceptada en el presente estudio es la relación significativamente positiva directa entre el tipo de motivación afiliación y el compromiso afectivo, ($\rho = 0.676$, $p < 0.05$). Los resultados demostraron que el personal administrativo en la institución se siente productivo y comprometido porque sus opiniones son tomadas en cuenta, esto coincide con los estudios de Franco (2018) que sostiene que la motivación de afiliación es uno de los tipos de motivación que más inciden en los colaboradores para comprometerse con la organización.

La cuarta hipótesis específica aceptada en el presente estudio es la relación significativa positiva directa entre la motivación de poder y el compromiso afectivo ($\rho = 0.366$, $p < 0.05$). Esto se debe a que el personal administrativo de la institución se siente motivado por el sueldo que reciben y se sienten comprometidos porque

toman en cuenta sus opiniones para dar alternativas de solución.

Después del análisis de las hipótesis aceptadas, es necesario distinguir las hipótesis rechazadas y descubrir los factores de no correlación con las demás variables y saber el sentir del personal administrativo de la institución de educación universitaria.

La primera hipótesis específica que no tiene relación significativa son las dimensiones de motivación de logro y el compromiso normativo a pesar de que la motivación de logro es el tipo de motivación que más reportó la muestra; pero al corresponderlo con el compromiso normativo no se encontró significancia ($\rho = 0.170$, $p > 0.05$). Esto se debe a que los trabajadores administrativos se sienten motivados por su trabajo, pero, no están dispuestos a dar más de lo que les pagan.

La segunda hipótesis específica que no tiene relación significativa son las dimensiones de motivación de afiliación y el compromiso normativo, el personal administrativo considera que son las menos importantes. No se encontró significancia ($\rho = 0.044$, $p > 0.05$). El resultado guarda referencia que los trabajadores administrativos les gusta lo que hacen, pero, no se sienten comprometidos con la institución porque consideran que tienen otras opciones para laborar.

La tercera hipótesis específica que no tiene relación significativa son las dimensiones de motivación de poder y el compromiso normativo, a pesar de que cuando se relacionaron la relación fue positiva, el P- valor es mayor 0.05. Los valores indican que no existe relación ($\rho = 0.158$, $p > 0.05$). El resultado refiere que el personal administrativo no se sienta motivados y comprometidos en la institución en referencia con el sueldo que reciben.

La cuarta hipótesis específica que no tiene relación significativa son las dimensiones de motivación de logro y el compromiso de continuidad, la correlación es positiva. Los valores indican que no existe relación ($\rho = 0.150$, $p > 0.05$). Esto se debe a que los colaboradores a pesar de que se sienten satisfechos de trabajar en la institución sienten que se pueden desvincularse fácilmente, se refleja en la rotación constante en las diferentes áreas de la Institución.

La quinta hipótesis específica que no tiene relación significativa son las dimensiones de motivación de afiliación y el compromiso de continuidad, se presentó una relación negativa. Los valores indican que no existe relación significativa ($\rho = 0.110$, $p > 0.05$). Esto se debe a que los colaboradores están a gusto en la institución, pero, no descartan otras opciones de trabajo.

Investigaciones internacionales realizadas por Maldonado, Ramírez, García y Chairez (2014); Ojeda, Talavera y Berrelleza (2016); Jaik, Tena & Villanueva (2010) y Lagos (2015) en Chile, obtuvieron similares resultados en cuanto a la correspondencia positiva entre las variables investigadas como motivación laboral y compromiso laboral.

Finalmente, la presente investigación sirve como apertura para nuevas investigaciones en esta línea de motivación y compromiso, donde se pueden estudiar otros casos de instituciones de educación superior a nivel nacional.

Las limitaciones de esta investigación y las posibles dificultades que pudieron limitar el alcance, la validez y el cumplimiento de algunos de los objetivos de la investigación, sin afectar su viabilidad, han sido evidencia en el tiempo destinado a la recolección de datos, puesto que la aplicación de los cuestionarios estuvo supeditada a las facilidades que brindó las autoridades de la

institución de educación superior participante, acción que se tuvo que realizar dentro del horario de trabajo, generar la privacidad al momento de la aplicación de los cuestionarios fue un limitante por los factores distractores (horarios de clases, labores administrativas y llamadas telefónicas) es importante mencionar el grado de comprensión de las indicaciones al momento de la aplicación de los cuestionarios por diversidad de cultura, edad e interés de los participantes. Pese a las dificultades antes mencionadas, no impidieron para que esta investigación se realizara en función del cronograma establecido y se cumpla con la totalidad de los objetivos.

CONCLUSIONES

La investigación concluye con lo siguiente:

1. Según el modelo de regresión lineal, donde se detalla el coeficiente de correlación de Spearman (RHO), coeficiente de determinación (R^2), así como los estadísticos de cambio y la prueba de Durbin-Watson, se puede apreciar una R^2 de 0.153, lo cual indica que la motivación laboral explica el 15.3% de la variable compromiso laboral.
2. Existe relación positiva y estadísticamente significativa entre la motivación y el compromiso laboral del personal administrativo de tres Facultades de una institución de educación superior con un coeficiente de relación de 0.499.
3. No existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación ($\rho = 0.170$ y P – Valor = 0.133).
4. No existe relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior ($\rho = 0.044$ y P – Valor = 0.698)
5. No existe relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior ($\rho = 0.158$ y P – Valor = 0.163).
6. No existe relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior ($\rho = 0.150$ y P – Valor = 0.187).

7. No existe relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior ($\rho = -0.110$ y P – Valor = 0.336).
8. Existe relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior por ser positiva, con un coeficiente de correlación de $\rho = 0.277$ y P – Valor = .013.
9. Existe relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior por ser positiva, con un coeficiente de correlación de $\rho = 0.599$ y P – Valor = 0.006.
10. Existe relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior por ser positiva, con un coeficiente de correlación de $\rho = 0.676$ y P – Valor = 0.000.
11. Existe relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior por ser positiva, con un coeficiente de correlación de $\rho = 0.366$ y P – Valor = 0.000.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con lo encontrado en la investigación se recomienda:

1. La presente investigación sirve como apertura para futuras investigaciones para considerar al personal administrativo clave en las instituciones de educación superior a nivel nacional en esta línea de motivación y compromiso.
2. Se recomienda a la institución que se siga realizando investigaciones en más instituciones de educación superior, con el fin de, analizar estas variables en el contexto educativo superior y así poder superar la condición básica de calidad solicitada por SUNEDU, la cual tiene que ver con la parte administrativa de la institución de educación superior.
3. Se sugiere a la institución de educación superior mejorar la motivación de los colaboradores, a través de programas sostenibles en el tiempo que contengan actividades participativas entre jefes, profesionales, oficinistas, técnico, auxiliar y de servicio estimulando sus habilidades e incrementando la voluntad de realizar sus actividades y así sentirse comprometidos con la institución. Otorgar beneficios como: incentivos por productividad, línea de carrera y reconocimientos.
4. Se recomienda elaborar un informe sobre los resultados que se obtuvieron en la presente investigación, con el fin de que la institución de educación superior genere herramientas de gestión en los procesos de gestión de recursos humanos de manera permanente de las variables motivación y compromiso en el personal administrativo.

REFERENCIAS

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211. Recuperado de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/074959789190020T>
- Alecoy, T. (2008). *Factores que influyen en el éxito personal. Compendio sobre las interrelaciones entre tipología humana, liderazgo y cambio social*. Santiago de Chile, Chile. Recuperado de https://www.amazon.com/-/es/Tirso-Jose-Alecoy/dp/1451575181#reader_1451575181
- Ancona, M., Camacho, D., & Muñoz, C. (2012). *Motivación laboral en empleados*. Tabasco: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Angeles, J. (2018). Satisfacción laboral y compromiso institucional en colaboradores de filiales de la Universidad San Pedro, Perú, 2017 (Tesis para obtener grado de Maestro). Universidad San Pedro, Chimbote. Recuperado de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10897/Tesis_60913.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, G., Valera, L., Loli, P., y Quintana, O. (2002). El clima organizacional y el compromiso personal hacia la organización, la intención de permanencia y el esfuerzo: Evidencias provenientes del Perú. *Revista Liberabit*, 8(1), 11-24.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: The socialization managers in workers organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19,

533-546.

Carreon, J. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y administración*, 60(1), 31-51.

Castañeda, R. (2001). *Las Organizaciones de Alto Desempeño* (Tesis para obtener grado de Doctor). Universidad Juárez del Estado de Durango, Mexico.

Chafloque-Céspedes, R., Espinoza, J., & Salazar, B. (2019). Modelo de gestión basado en liderazgo transformacional para mejorar la calidad de los procesos universitarios. *UCV HACER*, 8(4), 21 – 33.

De La Puente, L. (2017). Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo (Tesis para obtener licenciatura). Universidad César Vallejo, Perú.

Deci, E., y Ryan, R. (2001). *Need satisfaction motivation and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country*. *Personality and social psychology Bulletin*.

Edel, N., García, S. & Casiano B. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*, Recuperado de <http://eumed.net/libros/2007c/>

Franco, F. Motivación laboral y compromiso organizaciones en los trabajadores de una empresa del sector industrial del Distrito de Ancón, 2018

García, C., Carreón, J., Hernández, J., y Morales, M. (2014). Contraste de un modelo del compromiso laboral en centros de salud pública. *Acta Universitaria*, 24(1), 48-59.

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

- ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142.
- Gibson, I., y Donnelly, D. (2001). *Organizaciones Conducta estructura proceso*. Mexico DF.: McGraw Hill.
- Gonzalez-Cutre, D., Sicilia, Á., & Moreno, J. (2008). Modelo cognitivo-social de la motivación de logro en educación física. *Psicothema*, 20(4), 642-651.
- Grajales, T. (2000). *Escala del Grado de Compromiso de los empleados universitarios ASD*. Recuperado de <http://tgrajales.net/compinstit.pdf>
- Hellriegel, D. y Woodman, R. (1999). *Comportamiento Organizacional*. International Thomson Editores, SA de CV.
- Hernández, R., Fernandez, C., y Baptista. P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGrawHill.
- Herzberg, F., Maunser, B. y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons Inc., New York, NY
- Jaik, A., Tena, J., y Villanueva, R. (2010). Satisfacción Laboral y Compromiso Institucional de los docentes de postgrado. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 19, 119-130. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3294739.pdf>
- Koch, S., y Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 21-34.
- Lagos, V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec*. (Tesis de grado). Universidad del Bío - Bío, Chile. Recuperado de:

<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>.

Lagos, V. (2015). La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional en empresas copelec. (Tesis de grado). Universidad del Bío - Bío, Chile. Recuperado de: <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1533/1/Lagos%20Cortes%2C%20Victor.pdf>.

Lens, W., Vansteenkiste, M., Soenens, B., y Luyckx, K. (2006). Autonomy and relatedness among Chinese sojourners and applicants: Conflictual or independent predictors of well-being and adjustment? *Motivation and Emotion*, 30(4), 273-282.

Lizárraga, F. y Nava, A. (2008). *Validación de un Instrumento para Medir el Clima Laboral en Instituciones Educativas*. Ponencia presentada en XII Congreso Anual de la Academia de Ciencias Administrativas AC (ACACIA), Monterrey.

Maldonado-Radillo, S. E., Barón, M. C. R., Rivera, B. R. G., y Venegas, A. C. (2014). Compromiso organizacional de los profesores de una universidad pública. *Conciencia tecnológica*, (47), 12-18.

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*, 3(2), 22-35.

Maslow, A. (1943). *A theory of Human Motivation*. New York: HarperCollins Publisher.

- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Díaz de Santos.
- Máynez, A. (2016). Cultura y compromiso afectivo: ¿influyen sobre la transferencia interna del conocimiento?
- McClelland, D. (1987). *Teoría de la motivación según McClelland*. New York: Universidad de Cambridge.
- McGregor, D. (1960). Theory X and theory Y. *Organization theory*, 358, 374.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 1(1), 61-89.
- Mildred, P. y Newhart, M. (2017). *Understanding Research Methods*. New York, Taylor & Francis Group. doi: <https://doi.org/10.4324/9781315213033>
- Mowday, R., Steers, R., y Porter, L. W. (1979). Employee Turnover and Post Decision Accommodation Processes (No. TR-22), Oregon University. Recuperado de: <https://apps.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/a079122.pdf>
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. y Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*, 35(1).
- Ojeda, M., Talavera, R., y Berrelleza, M. (2016). Análisis de la relación entre compromiso organizacional y percepción de apoyo organizacional en docentes universitarios. *Sistemas, cibernética e informática*, 13(1), 66-71.
- Parra de la Puente, L. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (Tesis de título profesional). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Pelaes, O. (2010). *Relación entre el clima Organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos* (Tesis Doctoral).

Universidad Mayor de San Marcos, Lima.

Pérez, R. (2014). *Motivación y compromiso organizacional en personal administrativo de universidad limeñas* (Tesis de título profesional). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Pila, J. (2012). *La Motivación como estrategia de aprendizaje en el desarrollo de competencias de los estudiantes de I-II Nivel de Inglés del Convenio Héros del Cenepa - ESPE de la ciudad de Quito en el año 2012, Diseño de Guía de Estrategias Motivacionales para el Docente* (Tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil, Quito.

Porter, y Lawler, D. (1967). *PropertInstitución de Educación Superior of organization structure in relation to job attitudes and job*. New York: Psychological Bulletin.

Portilla, R. (2017). *Satisfacción y compromiso organizacional de los trabajadores de un hospital de Salud Mental* (Tesis de título profesional). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.

Regalado, E. (2015). *Relación entre motivación de logro y rendimiento académico en la asignatura de actividades prácticas (tecnología) en los estudiantes de séptimo, octavo y noveno grado del Instituto Departamental San José de la Ciudad De El Progreso, Yoro, Honduras*. (Tesis de Maestría). Universidad Rafael Landívar, Guatemala. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2015/05/83/Regalado-Elder.pdf>

Reichers, A. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of management review*, 10, 465-476.

- Rivera, D. (2010). *Compromiso Organizacional de Docentes de una educación privada en Lima y la relación de variables* (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional conceptos. Controversias y aplicaciones*. Mexico DF.: Prentice Hall.
- Rosada, P. (2012). *Relación entre el rendimiento académico y la motivación de logro en los estudiantes de tercer y cuarto año de la carrera de Psicología Industrial/Organizacional*. (Tesis de maestría).
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2009). *El engagement en el trabajo. Cuando el trabajo se convierte en pasión*. Madrid: Alianza.
- Severino, R., Orri, J., Pérez, J., Juárez, M., Lorenzo, G., y Gómez, A. (2019). Consistencia interna y estructura factorial de la escala de desinhibición alimentaria a través de las contribuciones del Análisis Factorial Exploratorio con rotación Varimax, el coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente alpha de Cronbach. *Nutrición clínica y dietética hospitalaria*, 39(1), 133-140.
- SIBE. (2020). Estadísticas de universidades. SUNEDU. Recuperado de: <https://www.sunedu.gob.pe/sibe/>
- Steers, R., Mowday, R., y Shapiro, D. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of Management review*, 29(3), 379-387.
- Steers, R., Porter, L., y Bigley, G. (2003). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral* (Tesis para obtener título profesional). Universidad Rafael Landívar, Guatemala.

SUNEDU. (2020). *Historia de la SUNEDU*. SUNEDU. Recuperado de:
<https://www.sunedu.gob.pe/historia/#>

Tasayco, M. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral del personal del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables Lima, 2016. (Tesis para obtener grado de Maestro). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Vicuña, L., Hernández, H., Paredes, M., Castro, J. R., Ríos, J., Santillana, C., y Torres, J. (2006). Percepción, tipos y medidas de control de la corrupción, según el sexo, ciclo académico y la facultad a la que pertenecen los estudiantes universitarios. *Revista de investigación en psicología*, 9(2), 65-91.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Recuperado de
<https://www.wiley.com/en-us/Work+and+Motivation-p-9780787900304>

ANEXOS

Anexo A. Encuesta estructurada

Encuesta a personal administrativo

Buenas tardes, soy egresada de la Maestría en Psicología del Trabajo y Las Organizaciones y me encuentro realizando un estudio de motivación y compromiso con la finalidad de recabar datos que nos permitirá fortalecer la identificación del colaborador con nuestra institución. La información que usted proporcione será de carácter confidencial, siendo utilizada únicamente con fines estadísticos. Agradezco de antemano su colaboración.

INFORMACIÓN GENERAL

Marque con un aspa (X) según corresponda.

Sexo: Hombre () Mujer ()

Edad: _____ años

Estado Civil: Soltero () Casado () Divorciado () Separado () Conviviente ()

Grado de instrucción: Secundaria completa () Técnico () Universitario ()

Tiempo de servicio: Menor a seis meses () Mayor a seis meses () Mayor de un año ()

Mayor a tres años () Mayor de cinco años ()

Modalidad de contrato: Estable () Contratado ()

A continuación, encontrará dos encuestas, las cuales tendrá que marcar con un (X) según corresponda:

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

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Cuestionario	Alternativas				
	1	2	3	4	5
1. Siento que mi sueldo compensa y reconoce mi esfuerzo.	1	2	3	4	5
2. Mi trabajo me hace sentir satisfecho.	1	2	3	4	5
3. He hecho amigos en mi trabajo.	1	2	3	4	5
4. Mi trabajo me mantiene saludable.	1	2	3	4	5
5. Mi sueldo satisface mis necesidades básicas.	1	2	3	4	5
6. Mi trabajo es importante para mí.	1	2	3	4	5
7. Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
8. Mi trabajo me mantiene ocupado.	1	2	3	4	5
9. Hay posibilidades de mejoras salariales en este trabajo.	1	2	3	4	5
10. Mi trabajo contribuye a mi bienestar personal.	1	2	3	4	5
11. Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
12. Mi trabajo me hace sentir productivo.	1	2	3	4	5
13. Mi sueldo corresponde a mi responsabilidad.	1	2	3	4	5
14. Mi trabajo tiene un significado positivo en mi vida.	1	2	3	4	5
15. Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales.	1	2	3	4	5
16. Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	2	3	4	5
17. En este trabajo puedo prosperar económicamente si me esfuerzo.	1	2	3	4	5
18. Estoy contento de hacer este trabajo.	1	2	3	4	5
19. Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
20. Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	1	2	3	4	5

ESCALA DE COMPROMISO LABORAL

Cuestionario	Alternativas				
	1	2	3	4	5
1. En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5
2. Cuando se presenta algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en la búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	3	4	5
3. Mi desempeño es tomado en cuenta cuando ofrezco un trabajo de calidad.	1	2	3	4	5
4. En esta institución, no se consulta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
5. Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	3	4	5
6. Existe mucha cooperación entre los que trabajamos en esta institución.	1	2	3	4	5
7. Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar a esta institución a ser exitosa.	1	2	3	4	5
8. Fue una buena decisión venir a trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
9. Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy compatibles.	1	2	3	4	5
10. Refiero mi institución a mis amigos como un gran sitio para trabajar.	1	2	3	4	5
11. Con gusto usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución.	1	2	3	4	5
12. Estoy orgulloso de contar a otros que soy parte de esta institución.	1	2	3	4	5
13. No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
14. Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	2	3	4	5
15. Siento que no soy parte de la institución.	1	2	3	4	5
16. Si pudiera me desvincularía de la Institución.	1	2	3	4	5
17. En el momento en que entré a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	3	4	5
18. Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	3	4	5
19. Para mí, esta es una de las mejores instituciones para trabajar.	1	2	3	4	5
20. Anhele tener un trabajo diferente.	1	2	3	4	5

Anexo B. Validación de Jueces Expertos

N°	Apellidos y nombres	Grado Académico	Especialidad	Cargo	Institución
1	Adrianzén Ibárcena, Irma	Master	Seguridad y Salud en el Trabajo	Responsable de Sistema de Gestión	Universidad de San Martín de Porres
2	Castro Santisteban, Martín	Magíster	Psicología Clínica y de la Salud	Docente Universitario	Universidad César Vallejo
3	Chacaltana Condori, Bertha Luz	Maestra	Psicología Clínica y de Familia	Sub Directora de tratamiento INPE	Instituto Nacional Penitenciario del Perú
4	Concha Huarcaya, Manuel Alejandro	Magíster	Psicología Clínica y de la Salud	Docente Universitario	Universidad San Pedro
5	De Lama Morán, Raúl	Maestro	Psicología Clínica	Docente - Investigador	Facultad de Medicina Humana - USMP
6	Fuerte Montaña, Leonardo	Magíster	Psicología Clínica y de la Salud	Docente Universitario	Universidad de San Martín de Porres
7	Marquina Luján, Román Jesús	Maestro	Psicología Clínica	Docente Universitario	Universidad San Ignacio de Loyola
8	Palomino Benavente, Eloy Valentino	Maestro	Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos	Docente Universitario Jefe de Recursos Humanos	B&L Asociados
9	Patricio Peralta, Walter Hernán	Maestro	Psicología	Docente Universitario	Universidad Nacional Federico Villarreal
10	Villar Martínez, María del Carmen	Maestro	Gestión en los Servicios de Salud	Jefe Comunicación e Imagen Institución:	Dirección de Bienestar PNP

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Irma Adrianzén Ibárcena

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	2	3*	4	5
	Mi trabajo me hace sentir pleno	1	2	3	4	5
	He hecho amigos en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me mantiene sano	1	2	3	4	5
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
Identificación	Mi trabajo es importante para mi	1	2	3	4	5
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	1	2*	3	4	5
	Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	2	3	4	5
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	2	3	4	5
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	1	2	3	4	5
Pertenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir productivo	1	2	3	4	5
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	1	2	3*	4	5
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	1	2	3	4	5
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	1	2	3	4	5
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	2	3	4	5
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	1	2	3	4	5
	Estoy contento de hacer este trabajo	1	2	3	4	5
	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	1	2	3	4	5
	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	1	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES: Reemplazar la palabra paga y convivir.

.....

 Firma del Experto Informante

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del Informante: Irma Adrianzén Ibárcena

1.2 Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	1	2	3	4	5
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	3	4	5
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	3	4	5
Continuidad	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	1	2	3	4	5
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	1	2	3	4	5
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	1	2	3	4	5
Normativo	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	1	2	3	4	5
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	1	2	3	4	5
	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	2	3	4	5
	Siento que no soy parte de la institución.	1	2	3	4	5
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	3	4	5
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	3	4	5
	Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	1	2	3	4	5
	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	1	2	3	4	5
Anhele tener un trabajo diferente	1	2	3	4	5	

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:

.....

 Firma del Experto Informante

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Manuel Alejandro Concha Huarcaya
 1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir pleno	1	2	3	4	5
	He hecho amigos en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me mantiene sano	1	2	3	4	5
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
Identificación	Mi trabajo es importante para mi	1	2	3	4	5
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	2	3	4	5
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	2	3	4	5
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	1	2	3	4	5
Pertenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir productivo	1	2	3	4	5
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	1	2	3	4	5
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	1	2	3	4	5
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	1	2	3	4	5
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	2	3	4	5
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	1	2	3	4	5
	Estoy contento de hacer este trabajo	1	2	3	4	5
	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	1	2	3	4	5
	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	1	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES: Reemplazar la palabra paga y convivir.

Lima, dos de marzo del 2018

.....
Firma del Experto Informante

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Manuel Alejandro Concha Huarcaya

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	1	2	3	4	5
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	3	4	5
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
Continuidad,	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	3	4	5
	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	1	2	3	4	5
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	1	2	3	4	5
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
Normativo	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	1	2	3	4	5
	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	1	2	3	4	5
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	1	2	3	4	5
	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	2	3	4	5
	Siento que no soy parte de la institución.	1	2	3	4	5
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	En el momento que entré a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	3	4	5
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	3	4	5
Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	1	2	3	4	5	
Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	1	2	3	4	5	
Anhele tener un trabajo diferente	1	2	3	4	5	

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES: Reemplazar la palabra paga y convivir.

Lima, dos de marzo del 2018

.....
Firma del Experto Informante

**ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN Y COMPROMISO LABORAL EN EL
PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN
SUPERIOR MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

Psicólogo (a)/Juez Respetado Juez:

De antemano agradezco su participación y colaboración con la presente investigación. A continuación le comparto el material de interés y el formato de instrucción que hará parte del instrumento para el adecuado proceso de adaptación del estudio que analiza las variables Motivación y Compromiso laboral, el cual merece ser revisado y corregido a través del diligenciamiento de un formato de calificación.

Nombres y Apellidos del Juez: MARTIN CASTRO SANTISTEBAN

Formación Académica: MAGISTER Áreas de Experiencia Profesional:

PSICOLOGO Y DOCENTE UNIVERSITARIO

Tiempo: 21 AÑOS Cargo actual: DOCENTE Institución: UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Se adjuntan los siguientes formatos:

1. Presentación de la prueba original.
2. Instrucciones y formato de adaptación de la prueba.
3. Validación de los instrumentos de investigación.



Mg. Martin Castro Santisteban

PSICÓLOGO

FIRMA

DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: **Mg. Martín Castro Santisteban**___

1.2 Autor del Instrumento: Ancona M. Alcocer et al (2015).

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACION				
		My R	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	X				
	Mi trabajo me hace sentir pleno	X				
	He hecho amigos en mi trabajo	X				
	Mi trabajo me mantiene sano	X				
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	X				
Identificación	Mi trabajo es importante para mi	X				
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	X				
	Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	X				
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	X				
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	X				
Pertenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	X				
	Mi trabajo me hace sentir productivo	X				
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	X				
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	X				
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	X				
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	X				
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	X				
	Estoy contento de hacer este trabajo	X				

Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	X				
Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	X				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:



Mg. Martin Castro
Santisteban
PSICÓLOGO

.....
.....
**Firma del Experto
Informante**

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

1.2. Apellidos y Nombres del Informante: Mg. **Martin Castro Santisteban**

1.2 Autor del Instrumento: Tevni Grajales G. (2000)

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		My R	R	Md R	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	X				
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	X				
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	X				
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	X				
	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	X				
Continuidad	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	X				
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	X				
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	X				
	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	X				
	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	X				
	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	X				
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	X				

Normativo	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	X				
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	X				
	Siento que no soy parte de la institución.	X				
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	X				
	En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	X				
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	X				
	Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	X				
	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.		X			
	Anhelo tener un trabajo diferente	x				

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:



Mg. Martin Castro
Santisteban
PSICÓLOGO

.....
Firma del Experto Informante

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Raúl De Lama Morán

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	2	X	4	5
	Mi trabajo me hace sentir pleno	1	2	X	4	5
	He hecho amigos en mi trabajo	X	2	3	4	5
	Mi trabajo me mantiene sano	1	2	X	4	5
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	2	X	4	5
Identificación	Mi trabajo es importante para mi	X	2	3	4	5
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	1	X	3	4	5
	Mi trabajo ME mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	2	X	4	5
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	X	3	4	5
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	1	X	3	4	5
Pertenenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	1	X	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir productivo	1	X	3	4	5
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	1	2	X	4	5
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	X	2	3	4	5
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	1	X	3	4	5
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	X	3	4	5
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	1	X	3	4	5
	Estoy contento de hacer este trabajo	1	X	3	4	5
	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	1	2	X	4	5
	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	X	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES: Reemplazar la palabra paga y convivir.

Firma del Experto Informante

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Raúl De Lama Morán

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	X	3	4	5
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	1	X	3	4	5
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	X	4	5
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	1	2	X	4	5
Continuidad,	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	X	4	5
	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	1	2	X	4	5
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	1	2	X	4	5
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	1	X	3	4	5
	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	1	X	3	4	5
Normativo	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	X	X	3	4	5
	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	X	2	3	4	5
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	X	2	3	4	5
	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	X	3	4	5
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	X	3	4	5
	Siento que no soy parte de la institución.	1	X	3	4	5
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	1	X	3	4	5
	En el momento que entré a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	X	4	5
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	X	4	5
	Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	1	2	X	4	5
	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	1	2	X	4	5
Anhelo tener un trabajo diferente	1	2	X	4	5	

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:

Lima, dos de marzo del 2018



Firma del Experto Informante

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante : _____

1.2 Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

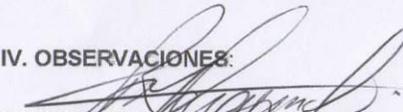
Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	X	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir pleno	X	2	3	4	5
	He hecho amigos en mi trabajo	X	2	3	4	5
	Mi trabajo me mantiene sano	X	2	3	4	5
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	X	2	3	4	5
Identificación	Mi trabajo es importante para mí	X	2	3	4	5
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	1	X	3	4	5
	Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	2	X	4	5
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	2	X	4	5
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	1	X	3	4	5
Pertenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	X	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir productivo	X	2	3	4	5
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	X	2	3	4	5
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	X	2	3	4	5
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	X	2	3	4	5
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	2	X	4	5
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	1	X	3	4	5
	Estoy contento de hacer este trabajo	1	X	3	4	5
	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	1	X	3	4	5
	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	1	X	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:



 Firma del Experto Informante

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

1.2. Apellidos y Nombres del Informante : _____

1.2 Autor del Instrumento: _____

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

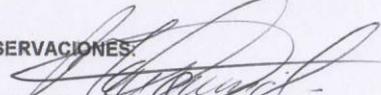
Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	1	2	3	4	5
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	3	4	5
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	3	4	5
Continuidad,	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	1	2	3	4	5
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	1	2	3	4	5
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	1	2	3	4	5
	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	1	2	3	4	5
Normativo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	1	2	3	4	5
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	1	2	3	4	5
	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	2	3	4	5
	Siento que no soy parte de la institución.	1	2	3	4	5
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	3	4	5
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	3	4	5
	Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	1	2	3	4	5
	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	1	2	3	4	5
	Anhelo tener un trabajo diferente	1	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
		X

IV. OBSERVACIONES:

.....

 Firma del Experto Informante

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: María Del Carmen Villar Martínez
 1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir pleno	1	2	3	4	5
	He hecho amigos en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me mantiene sano	1	2	3	4	5
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
Identificación	Mi trabajo es importante para mí	1	2	3	4	5
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	2	3	4	5
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	2	3	4	5
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	1	2	3	4	5
Pertenenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir productivo	1	2	3	4	5
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	1	2	3	4	5
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	1	2	3	4	5
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	1	2	3	4	5
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	2	3	4	5
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	1	2	3	4	5
	Estoy contento de hacer este trabajo	1	2	3	4	5
	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	1	2	3	4	5
	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	1	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:

Lima, dos de marzo del 2018

María C. Villar

Firma del Experto Informante

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: María Del Carmen Villar Martínez

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	1	2	3	4	5
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	3	4	5
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	3	4	5
Continuidad,	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	1	2	3	4	5
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	1	2	3	4	5
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	1	2	3	4	5
Normativo	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	1	2	3	4	5
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	1	2	3	4	5
	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	2	3	4	5
	Siento que no soy parte de la institución.	1	2	3	4	5
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	3	4	5
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	3	4	5
	Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	1	2	3	4	5
	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	1	2	3	4	5
	Anhelo tener un trabajo diferente	1	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:

Lima, dos de marzo del 2018



Firma del Experto Informante

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Walter Patricio

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir pleno	1	2	3	4	5
	He hecho amigos en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me mantiene sano	1	2	3	4	5
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
Identificación	Mi trabajo es importante para mi	1	2	3	4	5
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	2	3	4	5
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	2	3	4	5
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	1	2	3	4	5
Pertenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir productivo	1	2	3	4	5
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	1	2	3	4	5
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	1	2	3	4	5
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	1	2	3	4	5
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	2	3	4	5
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	1	2	3	4	5
	Estoy contento de hacer este trabajo	1	2	3	4	5
	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	1	2	3	4	5
	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	1	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:

Lima, dos de marzo del 2018

.....
Firma del Experto Informante

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Walter Patricio

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	1	2	3	4	5
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	3	4	5
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	3	4	5
Continuidad,	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	1	2	3	4	5
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	1	2	3	4	5
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	1	2	3	4	5
	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	1	2	3	4	5
Normativo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	1	2	3	4	5
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	1	2	3	4	5
	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	2	3	4	5
	Siento que no soy parte de la institución.	1	2	3	4	5
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	En el momento que entre a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	3	4	5
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	3	4	5
	Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	1	2	3	4	5
	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	1	2	3	4	5
Anhelo tener un trabajo diferente	1	2	3	4	5	

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:

Lima, dos de marzo del 2018

.....
Firma del Experto Informante

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Palomino Benavente, Eloy Valentino
 1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir pleno	1	2	3	4	5
	He hecho amigos en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me mantiene sano	1	2	3	4	5
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
Identificación	Mi trabajo es importante para mi	1	2	3	4	5
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	2	3	4	5
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	2	3	4	5
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	1	2	3	4	5
Pertenenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir productivo	1	2	3	4	5
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	1	2	3	4	5
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	1	2	3	4	5
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	1	2	3	4	5
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	2	3	4	5
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	1	2	3	4	5
	Estoy contento de hacer este trabajo	1	2	3	4	5
	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	1	2	3	4	5
	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	1	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES: |



Firma del Experto Informante

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Palomino Benavente, Eloy Valentino

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	1	2	3	4	5
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	3	4	5
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	3	4	5
Continuidad	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	1	2	3	4	5
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	1	2	3	4	5
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	1	2	3	4	5
	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	1	2	3	4	5
Normativo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	1	2	3	4	5
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	1	2	3	4	5
	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	2	3	4	5
	Siento que no soy parte de la institución.	1	2	3	4	5
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	En el momento que <u>entre</u> a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	3	4	5
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	3	4	5
	Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	1	2	3	4	5
	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	1	2	3	4	5
Anhele tener un trabajo diferente	1	2	3	4	5	

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:



Firma del Experto Informante

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Fuerte Montaña, Leonardo

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: MOTIVACIÓN

Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Participación	Siento que mi paga reconoce mi esfuerzo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir pleno	1	2	3	4	5
	He hecho amigos en mi trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me mantiene sano	1	2	3	4	5
	Mi sueldo satisface mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
Identificación	Mi trabajo es importante para mi	1	2	3	4	5
	Me gusta convivir con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
	Mi trabajo lo mantiene ocupado y alejado de los vicios	1	2	3	4	5
	Hay posibilidades de avance salarial en este empleo	1	2	3	4	5
	Realizar este empleo contribuye a mi bienestar	1	2	3	4	5
Pertenencia	Asisto a reuniones sociales y otros eventos con mis Compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
	Mi trabajo me hace sentir productivo	1	2	3	4	5
	Mi paga corresponde a mi responsabilidad	1	2	3	4	5
	Este trabajo tiene un significado positivo en mi vida	1	2	3	4	5
	Las relaciones con compañeros de trabajo son cordiales	1	2	3	4	5
Lealtad	Gracias a mi trabajo soy una persona productiva.	1	2	3	4	5
	En este empleo puedo prosperar económicamente si me Esfuerzo	1	2	3	4	5
	Estoy contento de hacer este trabajo	1	2	3	4	5
	Estoy a gusto con el trato que recibo de mis compañeros de Trabajo	1	2	3	4	5
	Me gustaría continuar trabajando a pesar de haber cumplido la edad de jubilación.	1	2	3	4	5

III. CALIFICACIÓN GLOBAL:(Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:


Leonardo Fuerte Montaña
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 4612

Lima, dos de marzo del 2018

I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Fuerte Montaña, Leonardo

1.2. Autor del Instrumento: María Emilia Torres Galdós

II. ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN: COMPROMISO

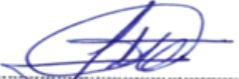
Recordar: Los ítems son de puntuación invertida (mientras mayor puntaje, una actitud más desfavorable) están identificados por un asterisco (*).

INDICADORES	ITEM SELECCIONADOS	CALIFICACIÓN				
		MyR	R	MdR	PR	NR
Afectivo	En esta institución toman muy en cuenta mis opiniones.	1	2	3	4	5
	Mi opinión es tomada en cuenta cuando se analiza la calidad de lo que hacemos.	1	2	3	4	5
	Cuando le presentan algún problema en mi área de actividad se me permite colaborar en búsqueda de alguna alternativa de solución.	1	2	3	4	5
	Aquí en esta institución no se consulta nuestra opinión.	1	2	3	4	5
	Puedo fijar mis propias metas y objetivos en esta institución.	1	2	3	4	5
Continuidad	Existe mucha cooperación entre los que trabajamos aquí.	1	2	3	4	5
	Tengo la voluntad de hacer el mayor esfuerzo, más allá de lo normalmente esperado, para ayudar en esta institución a ser exitosa.	1	2	3	4	5
	Fue una buena decisión trabajar en esta institución.	1	2	3	4	5
	Encuentro que mis valores y los valores de la institución son muy similares.	1	2	3	4	5
	Hablo sobre esta institución a mis amigos como una gran institución para trabajar.	1	2	3	4	5
Normativo	Con gusto uso o usaría una insignia o un uniforme que señale que pertenezco a esta institución	1	2	3	4	5
	Estoy orgullosa de contar a otros que soy parte de esta institución.	1	2	3	4	5
	No tengo la sensación de pertenecer a la institución.	1	2	3	4	5
	Trabajar en esta institución es una equivocación de mi parte.	1	2	3	4	5
	Siento que no soy parte de la institución.	1	2	3	4	5
	Si pudiera no elegiría esta institución para trabajar.	1	2	3	4	5
	En el momento que <u>entre</u> a trabajar en esta institución me sentí defraudado.	1	2	3	4	5
	Realizo mi trabajo sin pretender dar más de lo que me pagan.	1	2	3	4	5
	Para mí, esta es una de las mejores instituciones posibles para trabajar.	1	2	3	4	5
	Ante situaciones institucionales adversas, debemos tener calma, paciencia y esperar que los dirigentes hagan lo que deben.	1	2	3	4	5
Anhele tener un trabajo diferente	1	2	3	4	5	

III. CALIFICACIÓN GLOBAL: (Marcar con un aspa)

APROBADO	DESAPROBADO	OBSERVADO
X		

IV. OBSERVACIONES:


Leonardo Fuerte Montaña
 PSICOLOGO
 C.Ps.P. 4612

Lima, dos de marzo del 2018

Anexo C. Carta de Consentimiento Informado

Carta de Consentimiento Informado

Lugar _____ y _____ fecha:

Egresada de la Maestría de Psicología de Trabajo y las Organizaciones de la USMP.

Declaro se me ha informado los objetivos de investigación. Además, que tengo opción a retirarme en cualquier momento o negarme a ser parte del estudio. Por lo tanto, sabiendo que será un aporte a la institución, acepto participar voluntariamente de esta investigación, a cuyos resultados podré acceder a partir del mes de octubre del año 2018 mediante publicación del autor María Torres Galdós, egresada de la Promoción 2014-II de la Maestría en Psicología del Trabajo y Las Organizaciones en la Escuela de Psicología de la USMP.

El investigador responsable María Torres Galdós, se compromete a responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que se plantee de los resultados de la investigación.

El Investigador Responsable me ha dado seguridad que los resultados no se me identificarán en ningún momento, los datos son estrictamente confidencial.

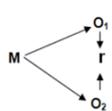
Desde ya le agradecemos su participación.

Participante

Anexo D. Matriz de consistencia interna

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Instrumento
¿Cuál es la relación entre motivación y el compromiso laboral del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación y el compromiso laboral en el personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación y el compromiso laboral del personal administrativo de una institución de educación superior.	X: Motivación laboral Y: Compromiso laboral	Cuestionario para recolección de datos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Escala
¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de logro y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Motivación de logro	Escala Likert con puntuación de 1 a 5 Fuente de información: Personal administrativo de una institución universitaria privada
¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Motivación de afiliación	
¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de poder y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso normativo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Motivación de poder	
¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.	Compromiso normativo	
¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.	Compromiso de continuidad	
¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso de continuidad del personal administrativo de una institución de educación superior.	Compromiso afectivo	
¿Cuál es la relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de logro y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de logro y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.		

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Escala
¿Cuál es la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.		
¿Cuál es la relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior?	Determinar la relación entre la motivación de poder y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.	Existe relación significativa entre la motivación de poder y el compromiso afectivo del personal administrativo de una institución de educación superior.		

Metodología	Método	Técnicas e Instrumentos	Población
<p>Enfoque: Cuantitativo Muestreo: Probabilístico Tipo: aleatorio simple Relación:</p> 	<p>Enfoque: Cuantitativo Diseño: Descriptivo correlacional Metodológico no experimental Transversal Nivel: Relacional Tipo de investigación: Campo</p>	<p>Técnica: Encuesta Instrumento: Encuesta estructurada Recolección de datos: Personal Tratamiento estadístico: estadísticas descriptivas y correlación de Pearson., prueba de Kolmogorov- Smirnov, correlación de spearman, técnica de regresión lineal.</p>	<p>Población Población: 234 Muestra : 79</p> $n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$