



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS



TESIS

**LA MOTIVACIÓN Y EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL EN LOS
DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD GLOBAL DEL CUSCO - 2019**

PRESENTADO POR:

Bach. Edith Catunta Cusiatan

**Para optar al Grado Académico de
Maestra en Administración de Negocios**

ASESORA: Dra. Miriam Imelda Yépez
Chacón

CUSCO – PERÚ

2019



AGRADECIMIENTO

A ti mi Dios por bendecirme y guiarme para llegar hasta aquí, porque hiciste realidad este mi sueño tan anhelado.

A la Dra. Miriam Yépez Chacón, por brindarme los tiempos necesarios, por toda la paciencia brindada para conducirme en el desarrollo del trabajo de investigación.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina del Cusco, por ser parte de ella y lograr este culminar mis estudios, a los docentes de dicha casa de estudios quienes me impartieron los conocimientos necesarios para culminar mis estudios para seguir adelante día a día para llegar a ser una gran profesional.

A mis dictaminantes Dr. Hernando Gonzales Abrill y el Mgt, Fernando Philco Prado, por las observaciones acertadas que hicieron y guiaron la elaboración de la presente tesis.

A las personas que de alguna manera formaron parte de esta etapa.

A todos ustedes muchas gracias...



DEDICATORIA

- A DIOS** *Quién es mi guía, mi fuerza para seguir adelante, por darme la fortaleza para terminar mi proyecto y poner en camino a las personas idóneas en el momento preciso para apoyarme en la realización de este objetivo.*
- A MIS PADRES** *Graciano y Victoria, a que los quiero y quienes me dieron la vida y por su amor incondicional, quienes me enseñaron a valorar los resultados de un gran esfuerzo, por enseñarme a luchar, por su gran corazón, por su soporte ilimitado, pero sobre todo por guiarme en una vida responsable y enmarcar mi vida en valores y principio, gracias infinitas.*
- A JESÚS MANUEL** *Mi compañero de vida, por todo el apoyo y ánimo que me da día con día para lograr alcanzar las metas trazadas, tanto a nivel profesional como personal, ahora nos toca afrontar nuevos retos.*
- A MI HIJO** *Joshua Emanuel, por ser el regalo más bello que la vida me dio y el motor y motivo de todo.*
- A MIS TIOS:** *Alejandrina Cusiatan, Cristina Cusiatan y Jose Catunta, por el cariño que me brindan a través de los años, con sus consejos sabios, comprensión y por representar a una madre más y un ejemplo a seguir, por confiar en mí.*
- A MIS PRIMAS** *Naldy, Ymelda, Rummy, Mayu y Soledad, a quienes agradezco infinitamente y decirles que más que primas han sido hermanas, siempre brindándome su ayuda incondicional, escuchando y aconsejando en todo momento.*



RESUMEN

El trabajo se ciñe al cumplimiento del objetivo que indica: Conocer la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco – 2019, en base al cual la presente hizo uso del tipo de investigación básica, con un enfoque cuantitativo, de diseño transversal - no experimental y con un alcance descriptivo – correlacional, tuvo como unidades de estudio a los 35 docentes que laboran en la universidad, para lo cual se hizo uso de la técnica de la encuesta la cual fue validada a través de la opinión de experto y se usó el estadístico de fiabilidad alfa de Cronbach obteniendo 0.851 de valor, con 44 elementos resultado que indicó que el instrumento es fiable, los resultados obtenidos indican que: De acuerdo a la hipótesis planteada, con $p = 0.004$ se afirma que existe correlación entre la motivación y el compromiso organizacional, donde el valor de $r = 0.976$, que de acuerdo a la escala de valores de Pearson indica que existe una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que la motivación repercute en el compromiso organizacional del personal.

Palabras clave: Motivación, factores higiénicos, factores motivacionales, compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso de permanencia y compromiso normativo



ABSTRACT

The work is limited to the fulfillment of the objective indicated: To know the relationship that exists between motivation and organizational commitment in the teachers of the Global University of Cusco - 2019, based on which the present made use of the type of basic research, with A quantitative approach, with a cross-sectional design - not experimental and with a descriptive - correlational scope, had as units of study the 35 teachers who work at the university, for which the survey technique was used, which was validated at Through the expert opinion and the Cronbach's alpha reliability statistic was used, obtaining 0.851 of value, with 44 result elements that indicated that the instrument is reliable, the results obtained indicate that: According to the hypothesis, with $p = 0.004$ It is stated that there is a correlation between motivation and organizational commitment, where the value of $r = 0.976$, which according to the Pearson scale of values indicated There is a very high positive correlation, which shows that motivation has an impact on the organizational commitment of the staff.

Keywords: Motivation, hygienic factors, motivational factors, organizational commitment, affective commitment, permanence commitment and regulatory commitment



Motivación y compromiso

por Edith Catunta

Fecha de entrega: 16-feb-2023 10:59p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2016250716

Nombre del archivo: Tesis_sustentada_Edith_Catunta_Cusiatan_15-2-23.pdf (2.06M)

Total de palabras: 26058

Total de caracteres: 142674



Mirjam Imelda Yopez Chacón
Dra. Mirjam Imelda Yopez Chacón
ASESORA DE TESIS



INFORME DE ORIGINALIDAD

15%	17%	1%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	10%
2	carrerasuniversitarias.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to unsaac Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	1%

Excluir citas Activo
 Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
 CARRERA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

Dra. Miriam Imelda Yepes Chacón
 KSESORA DE TESIS

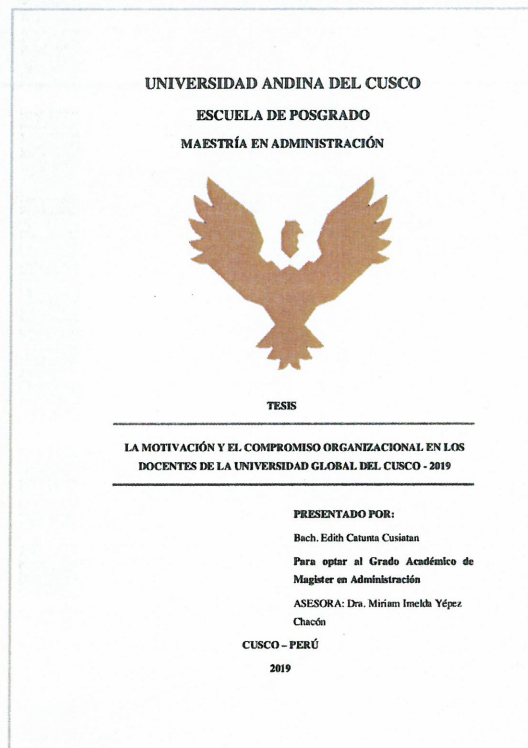


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Edith Catunta
Título del ejercicio:	Tesis Brand Equity
Título de la entrega:	Motivación y compromiso
Nombre del archivo:	Tesis_sustentada_Edith_Catunta_Cusiatan_15-2-23.pdf
Tamaño del archivo:	2.06M
Total páginas:	114
Total de palabras:	26,058
Total de caracteres:	142,674
Fecha de entrega:	16-feb.-2023 10:59p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	2016250716





ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.4. Justificación.....	4
1.5. Delimitaciones de la investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio.....	6
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.2.1. Motivación	10
2.2.2. Compromiso organizacional	26
2.3. Marco conceptual o definición de términos	36
2.4. Hipótesis.....	37
2.5. Variables	38
2.6. Generalidades de la Universidad.....	40

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación	44
3.2 Enfoque de investigación	44
3.3 Diseño de la investigación	44
3.4 Alcance de la investigación.....	44
3.5 Población y muestra de estudio.....	44
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	45



3.7	Procesamiento del análisis de datos	45
-----	---	----

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1.	Baremación y validación del instrumento de recolección de la información	46
4.2.	Resultados estadísticos de la variable motivación	47
4.3.	Resultados estadísticos de la variable compromiso organizacional.....	63
4.4.	Resultados de la correlación.....	78

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1.	Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	82
5.2.	Comparación crítica con la literatura existente	83
5.3.	Limitaciones del estudio	84
5.4.	Implicancias del estudio.....	85
	CONCLUSIONES.....	86
	RECOMENDACIONES	88
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	90
	ANEXOS	94
	Anexo 01: Matriz de consistencia del proyecto de investigación	95
	Anexo 02: Matriz del instrumento	96
	Anexo 03: Instrumento.....	99
	Anexo 04: Procedimiento de la baremación	102
	Anexo 05: Opinión de expertos.....	103



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Las tres dimensiones del compromiso en relación a otros elementos	30
Tabla 2 Componentes del compromiso según Meyer y Allen.....	31
Tabla 3 Operacionalización de variable	39
Tabla 4 Técnica instrumento de recolección de datos	45
Tabla 5 Análisis de Alfa de Cronbach Global	46
Tabla 6 Baremación.....	47
Tabla 7 Indicadores de la dimensión de los factores higiénicos parte 1.....	47
Tabla 8 Indicadores de la dimensión de los factores higiénicos parte 2.....	49
Tabla 9 Factores higiénicos	51
Tabla 10 Comparación promedio de los indicadores de los factores higiénicos.....	53
Tabla 11 Indicadores de la dimensión de los factores motivacionales.....	55
Tabla 12 Factores motivacionales	57
Tabla 13 Comparación promedio de los indicadores de los factores motivacionales	58
Tabla 14 Motivación.....	60
Tabla 15 Comparación promedio de los indicadores de los factores motivacionales	62
Tabla 16 Indicadores de la dimensión del compromiso afectivo	63
Tabla 17 Compromiso afectivo	64
Tabla 18 Comparación promedio de los indicadores del compromiso afectivo.....	66
Tabla 19 Indicadores de la dimensión del compromiso de permanencia	67
Tabla 20 Compromiso de permanencia	68
Tabla 21 Comparación promedio de los indicadores del compromiso de permanencia	70
Tabla 22 Indicadores de la dimensión del compromiso normativo.....	71
Tabla 23 Compromiso normativo.....	73
Tabla 24 Comparación promedio de los indicadores del compromiso normativo	74
Tabla 25 Compromiso organizacional.....	75
Tabla 26 Comparación promedio de los indicadores del compromiso organizacional	77
Tabla 27 Escala de valores para interpretar la correlación de Pearson	78
Tabla 28 Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional	79
Tabla 29 Correlación entre la dimensión de los factores higiénicos y el compromiso organizacional	80
Tabla 30 Correlación entre la dimensión de los factores higiénicos y el compromiso organizacional	81



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Clasificación de las teorías de la motivación	14
Figura 2 Comparación entre cuatro teorías de contenido de la motivación	14
Figura 3 El efecto de los factores higiénicos y los motivacionales	15
Figura 4 Logo de la Universidad Global del Cusco	43
Figura 5 Indicadores de la dimensión de los factores higiénicos parte 1	48
Figura 6 Indicadores de la dimensión de los factores higiénicos parte 2	50
Figura 7 Factores higiénicos.....	52
Figura 8 Comparación promedio de los indicadores de los factores higiénicos	54
Figura 9 Indicadores de la dimensión de los factores motivacionales	55
Figura 10 Factores motivacionales	57
Figura 11 Comparación promedio de los indicadores de los factores motivacionales.....	59
Figura 12 Motivación	60
Figura 13 Comparación promedio de las dimensiones de la motivación	62
Figura 14 Indicadores de la dimensión del compromiso afectivo	63
Figura 15 Compromiso afectivo	65
Figura 16 Comparación promedio de los indicadores del compromiso afectivo	66
Figura 17 Indicadores de la dimensión del compromiso de permanencia.....	67
Figura 18 Compromiso de permanencia.....	69
Figura 19 Comparación promedio de los indicadores del compromiso de permanencia....	70
Figura 20 Indicadores de la dimensión del compromiso normativo	71
Figura 21 Compromiso normativo	73
Figura 22 Comparación promedio de los indicadores del compromiso normativo.....	74
Figura 23 Compromiso organizacional	75
Figura 24 Comparación promedio de las dimensiones del compromiso organizacional	77



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Las personas para un actuar individual y/o colectivo, requieren tener cierto grado de motivación, ello con el fin de que la acción o actividad que realizan pueda tener un mayor o mejor resultado, dicho resultado o logro al ser positivo y beneficioso, y generar mejoras para ese contexto se denomina compromiso organizacional, la tendencia empresarial busca armonizar de manera positiva dichos elementos al relacionar la motivación con el compromiso organizacional, factor que también ha sido y viene siendo motivo de puesta en práctica y aplicación en las empresas en el Perú, siendo esta química necesaria para mejorar factores de identificación en el personal.

A nivel regional el Cusco cuenta con diversas empresas y organizaciones cuyo trabajo viene siendo orientado a mejorar día a día el compromiso organizacional de su personal con la finalidad de mejorar también los niveles de productividad, satisfacción, entre otros, dicha práctica no es exclusiva de uno u otro tipo o característica organizacional, motivo por el cual la presente investigación busca analizar el comportamiento del compromiso organizacional en el personal docente de la Universidad Global del Cusco.

Para tal efecto como análisis previo a dicha investigación y con la aplicación de técnicas como la observación y entrevistas preliminares informales, se ha podido percibir que en la Universidad el personal docente es cambiado con mucha frecuencia, evidenciándose que muchas veces no terminan el ciclo académico, dejando al abandono a los alumnos, posiblemente por mejores oportunidades laborales, lo que ha ocasionado un cambio frecuente de docentes en diferentes asignaturas así como docentes sin especialidad para ciertos cursos que lo requieren.

Es así que en lo que respecta al compromiso afectivo, el cual está relacionado según Nelson & Quick, (2013, pág. 62) como “la intención de un empleado de quedarse en una organización por el intenso deseo de hacerlo”, dicho concepto no necesariamente es asumido por los docentes ya que en muchos casos solo los motiva una intención de permanencia no de compromiso, sino de necesidad y obligatoriedad



por un motivo laboral y de generación de ingresos, en ese sentido se puede apreciar que la lealtad es un concepto medianamente entendido y practicado por los docentes ya que no necesariamente existe una práctica de generosidad y gratitud para con la institución permaneciendo al tanto de encontrar una mejor oportunidad laboral, en lo que respecta a la identificación con la organización, esta debería verse reflejada en altos niveles de asistencia, permanencia no solo a la labor netamente docente de aulas sino a las actividades complementarias como talleres, actuaciones, desfiles, reuniones entre otros sin que exista la necesidad de que la institución ejerza una acción coercitiva para tal fin, situación que en la práctica no necesariamente se presenta de esa manera en la universidad, adicionalmente en el componente del compromiso afectivo, se halla el indicador de satisfacción, el cual muestra de manera más optimista mejores niveles como respuesta por parte de los docentes, pero existiendo siempre un sector que no necesariamente muestra indicios positivos de satisfacción, realizando muchas veces comentarios poco positivos sobre la universidad.

En lo que relacionado al compromiso de permanencia, esta muestra medianos niveles de rotación en lo que es presencia de docentes, hecho que podría evidenciar una clara inexistencia de compromiso, siendo componentes de este factor el elemento acción el cual a la aplicación de la entrevista previa en muchos casos se muestra presente, mostrando responsabilidad de los docentes en el dictado de la sesión de clases, así mismo en lo que respecta a la comodidad existen docentes que muestran estar tranquilos en sus puesto de trabajo sin embargo los horarios que les asignan en muchos casos presentan espacios muertos lo que significa una pérdida de tiempo y les impide poder aprovecharlo en actividades que si les reporten beneficio algunos, finalmente en lo que respecta a beneficios, este ha podido permitir apreciar un nivel medio de presencia al considerar algunos que si tienen beneficios al permanecer en la institución frente a otros que no lo consideren así, motivo por el cual muchos docentes siempre están a la expectativa de buscar otros espacios con mejores beneficios laborales..

Finalmente, en lo que respecta al compromiso normativo, que está relacionado a quedarse en la institución porque creen que deben hacerlo, muestra un nivel mayor y permite apreciar que buena cantidad de docentes se quedan en la institución por este motivo, siendo componentes de este la obligación con la organización, factor que se muestra como un elemento transversal en la actitud de los docentes, seguramente como



respuesta a estrategias diversas aplicadas por la universidad, así mismo en cuanto a la reciprocidad, se puede apreciar existente en gran parte de los docentes, pues este es un valor inherente a la práctica profesional y docente no necesariamente muy ligada a factores de compromiso organizacional y como último componente se halla el contrato de trabajo factor presente de manera positiva, pues es un tema normativo muy cuidado por la organización.

Es en este contexto en el que juega un papel preponderante como causa de un adecuado compromiso organizacional la motivación, la cual adecuadamente desarrollada permitirá seguramente elevar los niveles del problema identificado como es el compromiso organizacional, el cual de mantenerse en esos niveles seguramente seguirá generando altos niveles de rotación y deserción en el personal docente lo que podría acarrear también desazón en los estudiantes con la consecuencia carga negativa que se generaría con ello, bajo esa premisa se plantean las siguientes interrogantes:

Es bajo esta premisa que se plantean la siguiente formulación del problema:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo es la motivación en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019?
- ¿Cómo es el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019?
- ¿Cómo es la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y el compromiso en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Conocer la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.



1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la motivación en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.
- Describir el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.
- Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y el compromiso en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.

1.4. Justificación

1.4.1. Relevancia social

En la investigación se dio a conocer cómo es la motivación en los docentes de la Universidad Global del Cusco y ello como repercute en el compromiso organizacional de los mismos, y de acuerdo a ello se realizó recomendaciones las cuales de ser tomadas en consideración por los promotores de dicha casa de estudios, podrían lograr mejorar los niveles de compromiso de los docentes y ello se verá reflejado en la entrega que muestren al momento de realizar sus sesiones de clase, con lo cual se beneficiarán los estudiantes y la población en general .

1.4.2. Implicancias prácticas

El presente permitió entender el problema por el que atraviesan los docentes de la Universidad Global del Cusco, y a partir de ello se pudo proponer recomendaciones las cuales de ser tomadas en cuenta por los promotores de la universidad permitirá generar cambios en bienestar de la misma.

1.4.3. Valor teórico

Se realizó la consulta en fuentes bibliográficas, así como artículos de revistas especializadas. Así mismo, al finalizar dicho estudio podrá servir de consulta para posteriores investigaciones.

1.4.4. Utilidad metodológica

Se hizo uso del proceso metodológico el cual permitió la elaboración de instrumento, el cual sirvió para la recolección de datos y como antecedente para investigaciones posteriores.



1.4.5. Factibilidad

La factibilidad de la presente se debe al acceso real de la información sustentadora pertinente, con el uso de los recursos precisos para la elaboración del presente estudio.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Delimitación temporal

Se delimitó temporalmente a la gestión realizada en la Universidad Global, específicamente al periodo comprendido entre mayo a noviembre del 2019.

1.5.2. Delimitación espacial

Se delimita espacialmente a las instalaciones de la Universidad Global del Cusco, sito en Av. Manantiales 164, del distrito, provincia y departamento del Cusco.

1.5.3. Delimitación conceptual

Se ajustó al uso de las teorías de la motivación y compromiso organizacional. Tomando en cuenta las dimensiones de continuidad, afectivo y normativo.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Antecedente 1

A nivel internacional se identificó la tesis titulada: “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado”, desarrollada por Jaik, Tena, & Villanueva (2010) en el Instituto Politécnico Nacional, Unidad Durango – México, teniendo como objetivo: “Determinar el grado de satisfacción laboral y de compromiso institucional que se presenta en los docentes de posgrado”, se llegó a las conclusiones siguientes: Se estudiaron 10 variables sociodemográficas, teniendo como resultado una diferencia significativa para la licenciatura, por su parte, el compromiso organizacional presenta la media más alta, lo que se relaciona con el compromiso de desarrollar un trabajo de calidad, con satisfacción, aspectos que hacen sentir a los colaboradores parte de la organización, respecto a los factores cuyas medidas de media son más bajas, se pudo identificar a la satisfacción laboral, que se manifiesta por las condiciones laborales que poseen, así como por las remuneraciones recibidas, no obstante, el puntaje que se obtuvo, señala que el nivel de la satisfacción y el compromiso organizacional de los colaboradores es alto, según dichos datos se afirma que, la relación existente entre las dos variables con $r = 0.852$, es positiva y altamente significativa.

Antecedente 2

Así mismo se encontró la tesis desarrollada por Betanzos & Paz (2011) la que titula: “El compromiso organizacional (CO) docente en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década”, siendo sustentada en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos - Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía “Manuel Velasco Suárez.” México, cuyo objetivo fue: “Conocer el CO en docentes y en organizaciones de educación superior”, los resultados a los que llegaron los investigadores fueron: El modelo de los factores de Meyer y Allen que se utilizó indica la



existencia de un nivel alto del compromiso organizacional en los profesores, teniendo relación con la satisfacción laboral, el pago, las características sociodemográficas, los recursos educativos o competencias del docente, la orientación del mercado, el tipo de establecimiento, la capacitación y las exigencias institucionales, en tanto que, los niveles bajos percibidos se encuentran relacionados con el agotamiento emocional, la intención de abandono y la percepción de injusticia distributiva. Este análisis de la realidad latinoamericana del personal docente de educación superior, se establece como un importante aporte, puesto que se trata de un argumento poco investigado lo que deja mostrar las diferencias entre situaciones y contextos laborales, situación por la que los docentes perciben que realizan una labor sacrificada desarrollando sus labores de docencia, factor que los llevaría a mostrar un desempeño bajo, lo que conlleva a una falta de confianza del profesor en su capacidad de enseñar.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Antecedente 3

En el ámbito nacional se identificó la tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso institucional en tres universidades de la Región Arequipa”, realizada por Duche & Guerrero (2019) presentada en la Universidad Católica de Santa María, este estudio se planteó como objetivo “Identificar el grado de satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios de pregrado y determinar si existe correlación entre ambas variables”, después de realizar un análisis de la satisfacción de los profesores de pregrado de las tres universidades ubicadas en la Región Arequipa, de establecer la correlación entre dichas variables y de saber el tipo de relaciones establecidas entre sus variables demográficas; las conclusiones son: El grado de compromiso organizacional reflejado en los profesores indica niveles medio altos, así pues se tiene para la UPS: 78.14%, para UP: 77.05% y para UPA: 72.81%, la satisfacción laboral es percibida con mayor nivel en los docentes de la UP, además se pudo observar que los factores de menor intensidad en la UP y UPS son las condiciones laborales y con referencia a la UPA son los factores organizacionales, en lo que se refiere al compromiso organizacional; las tres universidades indican valores medio-altos. Por su parte, el compromiso



afectivo se percibe mejor en la UP y UPA, y el normativo en la UPS. Analizando estas tres Universidades se pudo apreciar claramente que factores tales como; relaciones interpersonales, desempeño profesional y condiciones laborales, son distintas según universidad investigada.

Antecedente 4

Así también, en la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, se encontró la tesis de maestría titulada “Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca, 2016”, presentada por Arce & Cornelio (2016), encontrando que el objetivo planteado para dicha investigación fue: “Determinar si la Motivación Laboral se relaciona con el Compromiso Organizacional en los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C., de la ciudad de Cajamarca, 2016”, los resultados fueron: Se pudo determinar la existencia de una correlación entre la motivación y el compromiso organizacional donde el valor de $r = 0.433$, así pues se aprecia una correlación moderada; en referencia a los factores higiénicos, que son aquellas condiciones que rodean a los individuos, los que muestran una mayor influencia en el personal vienen a ser los servicios y los beneficios sociales con un valor de 3,02, en tanto que para los factores motivacionales se tiene a un 75.6% de encuestados que lo perciben a un nivel bajo. Respecto al compromiso organizacional, se tiene que el compromiso de continuidad muestra un porcentaje más elevado con un 56.3%, el compromiso afectivo con 50% y el compromiso normativo con 45.8%, de estas cifras se puede apreciar para los tres casos un nivel medio. Asimismo, se pudo determinar la existencia de una correlación entre las dimensiones de la motivación y las dimensiones del compromiso organizacional. Analizando la investigación se pretende encontrar la relación entre la motivación laboral y el compromiso organizacional, y se pudo determinar que debido a dos factores, no siempre existe un adecuado compromiso organizacional, estos factores son la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de los colaboradores para alcanzar los objetivos, los que mostraron puntajes bajos, de igual manera, no existe una correlación significativa conveniente con los factores higiénicos y



motivacionales, lo cual no permite afirmar la premisa de que a mayor motivación laboral, mayor es el compromiso organizacional del personal.

2.1.3. Antecedentes locales

Antecedente 5

En la ciudad del Cusco se identificó la tesis titulada: “Motivación de los docentes y su relación con la satisfacción en la calidad de la formación profesional en la carrera de Turismo de la UNSAAC Cusco 2012”, desarrollada por Abarca (2014) en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, presentando como objetivo: “Conocer el nivel de la motivación laboral de los profesores y su relación con la satisfacción en la calidad de aprendizaje de los estudiantes de la carrera profesional de Turismo de la UNSAAC”, de acuerdo a ello se obtuvo las siguientes conclusiones: El 50% de los docentes señalaron no haber recibido ninguna clase de reconocimientos o incentivos por parte de la universidad, de igual forma manifestaron tener un sentimiento de insatisfacción por las remuneraciones recibidas y la poca disposición de recursos materiales y equipos que la universidad les entrega para desarrollar sus funciones, en cuanto a las interrelaciones entre compañeros, ésta indica un nivel muy alto, estos resultados le brindan al desempeño laboral un puntaje de 83.3%, es decir se encuentra en un nivel bueno. Respecto a la satisfacción del aprendizaje, obtuvo un nivel regular, el 50.5% de los estudiantes encuestados percibió al ambiente físico como bueno, las actitudes personales y sociales muestran un nivel regular con un 57.1% de esta manera, el nivel de motivación de los profesores se encuentra relacionado con la satisfacción del estudiante en la universidad. Por lo tanto, según los resultados de la investigación, se puede apreciar que los profesores no muestran elevados niveles de motivación, en tanto no cuentan con reconocimientos e incentivos por su labor; tampoco se encuentran conformes con los montos de sus remuneraciones, ya que consideran que no corresponde al trabajo que realizan; por otro lado perciben que las condiciones del ambiente físico, los equipos y recursos materiales brindados por la institución, no suelen ser las más idóneos, todo esto genera bajos niveles de satisfacción.



2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Motivación

De acuerdo a lo expuesto por Chiavenato (2017) la motivación del personal está unida a las actitudes, la percepción, el aprendizaje y la personalidad, es un elemento de suma importancia para lograr comprender el comportamiento de las personas. Actúa de manera conjunta con otros métodos intermediarios y con el ambiente. Al igual que los métodos cognitivos, la motivación no puede tocarse. Asimismo, Robbins & Judge (2017) afirman que la motivación es una técnica que incurren en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que las personas realizan para lograr alcanzar el objetivo planteado. Entonces la motivación presenta una relación con el esfuerzo para poder alcanzar la meta propuesta. Por otro lado Abarca (2014) expone que la motivación dentro del trabajo unido a las expectativas que se genera en el personal de las empresas se podría considerar como aquellos elementos que impulsan el comportamiento humano. Este comportamiento podría tener influencia en las posteriores motivaciones y expectativas del personal a través del reconocimiento de las acciones, mejoras en las remuneraciones, posibles promociones, etc. Desde lo percibido por el personal, el proceso que se forma entre la “motivación”, “expectativa” y “comportamiento” procede en una apreciación general de la satisfacción laboral que se experimenta en cada puesto de trabajo. Es elemental, el interés de las empresas por generar motivación laboral y esta se puede especificar evaluando las medidas que en su ámbito de acción se ponga en práctica con el fin de influenciar en el personal y que este actúe de manera eficiente en pro de los objetivos empresariales. Koontz, Weihrich & Cannice (2017) afirman que la motivación es una expresión global que puede ser aplicada a todos los anhelos, necesidades, impulsos, deseos y fuerzas parecidas. Pensar en que los directores buscan motivar a su personal es imaginar que se realizan algunas cosas, esperando que satisfaga dichos deseos e impulsos y que los estimularán a conducirse de la forma que espera la organización.

Todos los autores antes mencionados confluyen en elementos comunes que permitirán consolidar el concepto de motivación, siendo estos los de lograr satisfacer a través de diversos medios las diversas necesidades de los



colaboradores en las organizaciones, los cuales se derivan principalmente de una correcta y óptima interacción, la cual permita influenciar adecuada y positivamente un adecuado actuar en todos los miembros de la organización.

2.2.1.1. Importancia de la motivación en la empresa

La importancia de la motivación en la empresa de acuerdo a lo mencionado por Martínez (2012) indica que el personal y rendimiento de los mismos son los pilares de mayor importancia dentro de una empresa. La esfera directiva de la organización busca incrementar la eficacia y productividad de las personas y este, a su vez, centraliza su energía en sus necesidades organizacionales. Para que la motivación de las personas en la empresa logre su cometido, se debe buscar que los intereses personales y empresariales logren una sintonía. Si la empresa quiere que las personas de todos los niveles organizacionales, al margen de la presencia física en su puesto de trabajo, presten su sueño, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), tienen que buscar enlazar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada una de las personas. Dicha influencia a fin de lograr la motivación se constituye en un elemento muy importante pues ello permitirá entre muchas otras cosas el logro de los objetivos tanto instruccionales, así como los particulares en trabajadores y empresarios, permitiendo ello un adecuado camino al éxito en común.

2.2.1.2. Beneficios de la motivación

De acuerdo a lo mencionado por De Jesús (2015) afirma que dentro de los beneficios que ofrece la motivación al personal se tiene:

- **Una imagen mejor de la empresa:** Cuando la empresa se enfoca por dar más valor a su talento humano, la imagen que proyecta mejorará no solo por haberlo hecho sino por los efectos de ello.
- **Mayor nivel de compromiso con la empresa:** Cuando el personal siente que es valorado por la organización en la que brinda sus servicios y que esta se preocupa por que se sienta más en agrado, las personas se sentirán con un sentimiento de mayor compromiso hacia ella.



- **Mayor nivel de rendimiento laboral:** Si las personas son motivadas en el trabajo, mostrarán mejores niveles de rendimiento puesto que se sienten mucho mejor en su puesto laboral y lo realizarán más eficaz y eficientemente.
- **Mejores y más ideas de mejora:** Cuando las personas se sienten valoradas y motivadas por la empresa, muestran mejores niveles de iniciativa y las transmiten a sus jefes inmediatos superiores.
- **Menores inconvenientes para la empresa:** Cuando el personal de la empresa no siente que exista motivación, se expone a la presencia de algunas enfermedades laborales y accidentes de trabajo, a llegar tarde, ausencias continuas, se genera un clima laboral pesado, las interrelaciones entre compañeros se malogran, etc., situaciones que pueden llevar a pérdidas económicas para la empresa.
- **Mayor competitividad empresarial:** Cuando las empresas cuentan con personal motivado, elevan su nivel de rendimiento, plantean más y mejores ideas, muestran estar en agrado con el trabajo y brindan el 100% de su capacidad, lo que los hace más competitivos.
- **Menor fuga de talentos:** Las personas que muestran sentimientos de insatisfacción en su puesto buscan otras opciones para irse, cuando se sienten satisfechos y motivados en su puesto se quedan en la empresa, a pesar de que existan mejores condiciones laborales en otros espacios. Las empresas retienen a su personal más valioso a través de las actividades de motivación.
- **Óptima imagen como buen empleador de la empresa:** Característica que atrae personal o talentos valiosos. Es muy importante que los directores sepan cómo captar y retener a los talentos, para lo cual deben de plantear métodos y estrategias para las dos actividades, y seguramente alguna de estas estrategias las conduce precisamente a ambas.



Todos estos beneficios que genera la adecuada motivación en una organización, permitirán que la misma genere y fortalezca el compromiso en todos los miembros comprometidos en el crecimiento colectivo e individual del personal y de la empresa.

2.2.1.3. Motivación docente

La motivación docente de acuerdo a los citados por Sánchez (2017) afirma que es mucho más importante lograr la motivación del docente que la de los estudiantes. Debido a que los docentes son generadores de variadas dinámicas y emociones. Un docente que se encuentra motivado es un factor de mucha importancia en las normas de la enseñanza. La sonrisa en un profesor puede generar muchas sonrisas en sus alumnos. De igual manera un profesor apasionado tiene mayores probabilidades de formar estudiantes apasionados. Contrariamente, un profesor aburrido, malhumorado que no sienta agrado por su labor, sin duda alguna no logrará despertar algo útil en sus alumnos. El profesor debe plantearse tres objetivos en su acción motivadora del día a día:

- Producir interés.
- Dirigir y conservar el esfuerzo.
- Conseguir el objetivo de aprendizaje determinado.

Con dicho planteamiento se puede observar y entender claramente que la motivación del docente es un factor de suma importancia no solo para el beneficio del propio trabajador sino y principalmente para el beneficio del estudiante quien es la razón de ser de la existencia del docente; dicha motivación deberá de contener las dosis adecuadas de componentes que permitan lograr el compromiso en el proceso enseñanza aprendizaje del estudiante.

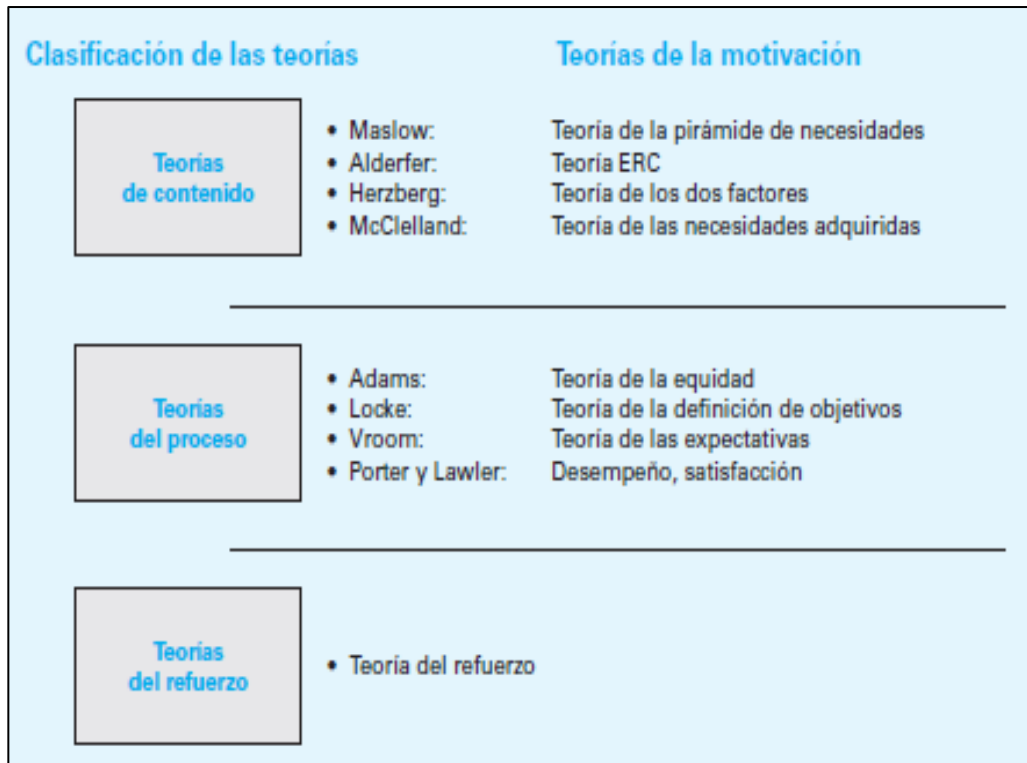
2.2.1.4. Clasificación de las teorías de la motivación

Chiavenato (2017) menciona que son muchas las teorías e investigaciones que existen sobre la motivación, la cual es abarcada desde distintas perspectivas.



Figura 1

Clasificación de las teorías de la motivación



Fuente: Chiavenato (2017)

Figura 2

Comparación entre cuatro teorías de contenido de la motivación

Teoría de la pirámide de las necesidades	Teoría ERC	Teoría de los dos factores	Teoría de las necesidades adquiridas
Autorrealización	Crecimiento	Motivacionales	Realización
Estima			Poder
Sociales	Relaciones		Afiliación
Seguridad	Existencia	Higiénicos	
Fisiológicas			

Fuente: Chiavenato (2017)



2.2.1.5. Componentes de la Teoría de la motivación de los dos factores de Frederick Herzberg

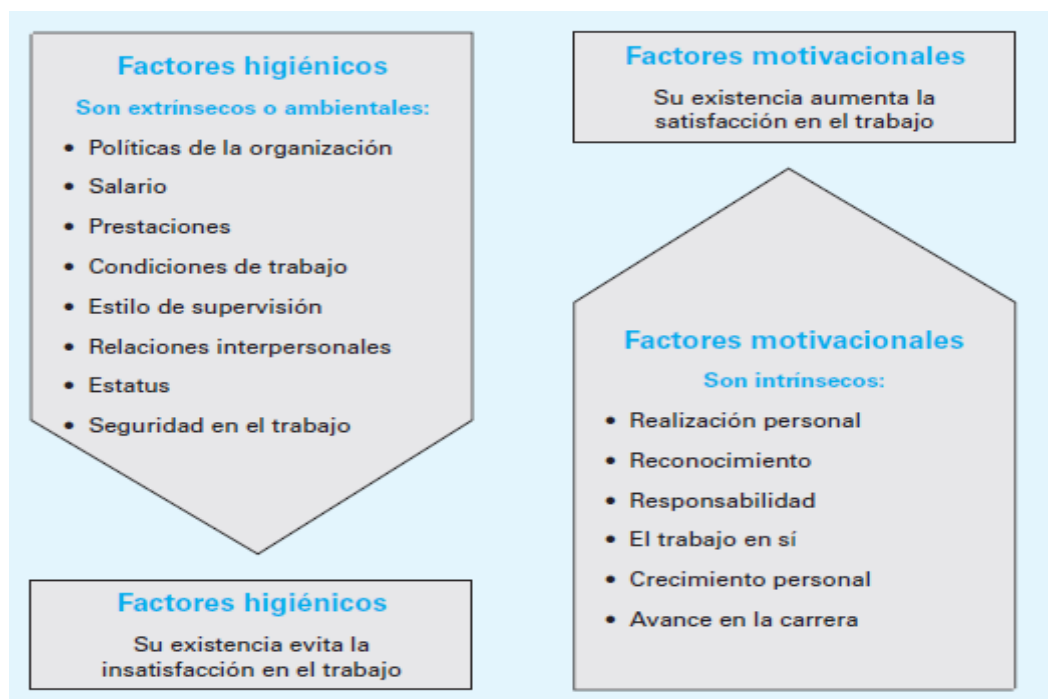
Robbins & Judge (2017) mencionan que la teoría de los dos factores denominada también teoría de motivación e higiene, fue desarrollada y propuesta por el psicólogo F. Herzberg, quien menciona que la relación de las personas con el trabajo es primordial y que la actitud de alguno de ellos podría decretar el éxito o el fracaso, mencionando para ello factores que se encuentran muy relacionados tales como:

- Factores higiénicos, ambientales o extrínsecos, y
- Factores intrínsecos o motivacionales.

Dichos factores de la motivación serán considerados como dimensiones para el presente trabajo de investigación. Ambos factores además se constituyen como elementos muy necesarios para lograr que el docente o trabajador además de sentirse adecuadamente motivado, logre un óptimo compromiso en el desarrollo de sus labores.

Figura 3

El efecto de los factores higiénicos y los motivacionales



Fuente: Chiavenato (2017)



A. Factores higiénicos:

Los factores higiénicos conceptualizados por Chiavenato (2017) refieren que se trata de los contextos laborales que envuelven al individuo, los cuales incluyen el ambiente y las instalaciones y encierran el salario y las prestaciones sociales, las oportunidades de crecimiento, las condiciones físicas, las relaciones entre los directivos y el personal, la relación con los colegas, el estilo de liderazgo, las políticas organizacionales, el clima laboral, los reglamentos internos, entre otros. Vienen a ser el ambiente en el que se desenvuelve el trabajo. Puesto en práctica, vienen a ser los factores que se utilizan de manera tradicional por las organizaciones a fin de motivar al personal. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una cabida restringida para influenciar en las personas. La palabra “higiene” muestra un carácter anticipativo y de limpieza. Si estos componentes son adecuados, se puede evitar la insatisfacción del personal, puesto que su relación con la conducta no consigue aumentar en forma profunda ni permanente la satisfacción en el personal, y al ser precarios causan insatisfacción. La generación de adecuadas y óptimas condiciones que rodeen y generen un espacio agradable para el desempeño del docente o del colaborador, permitirán entre otras cosas motivarlo a logro del cumplimiento de su labor y objetivos mayores, el espacio físico y sus componentes juegan un importante rol para tal fin, debiéndose priorizar dichos factores.

Según Chiavenato (2017) afirma que el efecto de los factores higiénicos son los siguientes:

➤ Políticas de la organización

Chiavenato (2014) afirma que se trata de juicios genéricos que están basados en las metas organizacionales y son una guía que orientan la gestión administrativa. Vienen a ser el límite (aunque se traten de políticas flexibles) que enmarca los contextos en los que se va a desarrollar la gestión



administrativa. Las que más se usan son las políticas enfocadas en el talento humano, es decir el trato a los colaboradores de la empresa, las políticas de ventas, cabe decir la manera de tratar a los clientes, y políticas de precios, que contiene el manejo de los precios de mercado. Dichas políticas, en su calidad de normas o lineamientos deberá ser las más adecuadas y se deberá también garantizar su cumplimiento para fortalecer el trabajo conjunto y disciplinado, generándose con ello la disciplina y el orden en el desarrollo de las labores.

➤ **Salario**

El salario de acuerdo a Banda (2016) menciona que, al momento de gestionar la contabilidad de una empresa, los salarios del personal se constituyen en un factor importante. El salario es la retribución que percibe de manera periódica un colaborador como prestación a las labores que realiza. La retribución a este trabajo es consecuencia del acuerdo entre empleado y empleador mediante la firma de un contrato, por el cual el empleador asigna una retribución a cambio del trabajo y realizado por el personal, ya sea en la creación de bienes o de una prestación de servicios. Según las características del contrato, el salario puede comprender remuneración en especies y este puede ser abonado de manera diaria (bajo el nombre de "jornal"), semanalmente o mes a mes. De igual manera, puede considerar incluir, pagas extraordinarias, pago por horas extras, remuneraciones especiales por trabajo de noche o con riesgo del puesto de trabajo, etc. Con ello, dicho concepto de salario busca valuar de manera económica el trabajo de los colaboradores en su puesto laboral, junto a ello busca un método que logre motivar a las personas y una manera de negociar entre empleados y empleadores a la hora mantener a determinadas personas dentro de la empresa. Esta valoración económica del docente o trabajador en muchas ocasiones no es la más adecuada, siendo por ello importante que se juegue un rol



complementario de las policías con los salarios, en tal sentido las políticas salariales deberán de apuntar a generar el mejor clima y la adecuada satisfacción principalmente económica en el trabajador a fin de lograr su mayor y mejor productividad.

➤ **Prestaciones**

De acuerdo a lo mencionado por Chiavenato (2020) se entiende que las prestaciones son ciertos beneficios y gratificaciones que entregan las empresas, a la totalidad o parte de sus trabajadores a manera de retribución complementaria a su salario. Generalmente, está conformado por un conjunto de servicios y prestaciones que son componentes remunerativos de las personas en la empresa. Las prestaciones, así como los servicios sociales están compuestos por diversos beneficios brindados por la empresa, tales como; seguro de vida, atención médica y hospitalaria, planes de jubilación o pensión, transporte, compensación por antigüedad en la compañía, alimentación subsidiada, etc. Las personas con nivel más alto en la empresa, llegan a tener asignada una movilidad, vivienda, colegio para los hijos, centros de esparcimiento familiar, gastos médicos, tarjetas de crédito, viajes y hospedaje en vacaciones, así como, ciertos planes de seguros de vida. Dichas prestaciones, además de ser un factor monetario o financiero, sirven para liberar al personal de diversas cargas y responsabilidades económicas, como lograr agenciarse medios de movilización para llegar a su trabajo o hallar espacios para su alimentación en las horas establecidas. Las prestaciones deben de constituirse en un elemento motivador y a su vez generador de confianza y satisfacción del colaborador al momento de desarrollar sus actividades, siendo que la institución u organización se encuentra atento y velando por sus intereses y su integridad, hecho que obvia y consecuentemente lo mantendrá motivado.



➤ **Condiciones de trabajo**

Las condiciones de trabajo son la acumulación de prestaciones que el empleador da al personal para el adecuado desarrollo de sus ocupaciones en la empresa (Torres, 2017). Según el portal web definición.com (2014) se entiende por condiciones de trabajo a la seguridad, la calidad y la limpieza de las instalaciones, entre otros componentes que son parte generadora del bienestar y la salud del personal. Las condiciones laborales se encuentran integradas por distintos tipos de situaciones, tales como los ambientes y condiciones físicas en que se desarrolla la labor e incluyen: el tipo de maquinaria, uniforme, comodidades, iluminación, etc., así como las condiciones medioambientales, niveles de contaminación y las condiciones organizativas, que abarcan los descansos y la duración de la jornada laboral. Se puede complementar también que las condiciones de trabajo son aquellas acciones de complementariedad que la organización se interesa por generar y brindar a sus colaboradores en aras de la mejora de sus niveles de productividad y un consecuente desarrollo organizacional a través de la motivación y el compromiso.

➤ **Estilo de supervisión**

De acuerdo a Hernández (2010) se entiende que la supervisión, se trata de una labor especializada fundamentada en técnicas, que considera la forma de utilizar de manera proporcional los factores que suman al logro de los procesos de la labor: el capital humano, los equipos, el dinero, la materia prima, las herramientas, la maquinaria y otros componentes que directa o indirectamente son parte del proceso productivo de servicios y bienes generados para satisfacer el mercado que cada día se torna más exigente, y que mediante su uso aporta al éxito organizacional. La supervisión además de ser la acción de controlar y de retroalimentar los procesos de labor del



colaborador, deberán de ser acciones amigables que motiven y no coaccionen al colaborador, debiendo para ello aplicarse de la manera más profesional y pertinente posible.

➤ **Relaciones interpersonales**

Abarca (2014) menciona que las relaciones interpersonales en la empresa vienen a ser el grado de satisfacción que existe frente a las relaciones interpersonales con las demás personas de la organización con quienes se comparten las funciones en el trabajo de manera diaria. Las interrelaciones agradables con los compañeros de trabajo del área donde se despliegan y conservan criterios propios para realizar las labores, concentran su crecimiento personal y profesional en la forma de mostrar y desarrollar cada vez más sus potencial y habilidades al interior de la empresa, manteniendo una adecuada autoestima, incrementa las relaciones entre compañeros de trabajo mostrando estar identificados con el grupo, maximizando su crecimiento cada día como personas, profesionales, compañeros, amigos, subordinados, lo que ayuda a mantener un ambiente de trabajo adecuado y el crecimiento de la organización donde trabajan. Las adecuadas interrelaciones laborales crean credibilidad y confianza, mediante la demostración de empatía y responsabilidad. Las relaciones interpersonales son pues entonces aquellas acciones que permiten generar un óptimo ambiente de trabajo y en consecuencia son un elemento motivador para que el colaborador sienta que desempeña sus labores en un ambiente agradable y de camaradería.

➤ **Estatus**

Robbins & Coulter (2018) afirman que dentro de los factores higiénicos el estatus es un nivel, reputación o prestigio que tienen las personas en el grupo al cual pertenecen. El estatus es considerado como un elemento de motivación significativo y



mostrando desenlaces en el comportamiento de las personas cuando observan una diferencia entre la apreciación que ellos tienen de su estatus y la apreciación que otras personas tienen de ellos. Este puede ser delegado de manera informal en concordancia con determinadas características, como el nivel educativo, edad, experiencia o habilidades. Las personas o cosas logran tener un estatus si los miembros del grupo así lo consideran. Probablemente, el hecho de que el estatus sea no formal no quiere decir que sea menos importante o que sea arduo de establecer quién lo posee o quién no. Los integrantes de los grupos no se crean inconvenientes para dar a las personas en clases de estatus estando de acuerdo en quién tiene uno alto, medio o bajo. La imagen que genera la empresa como consecuencia del trabajo de sus colaboradores, será el mejor generador de una adecuada imagen de status para el colaborador, volviéndose ello en un componente que comprometa y motive a los trabajadores seguir desarrollado sus labores en la empresa.

➤ **Seguridad en el trabajo**

De acuerdo a Chiavenato (2020) se refiere a los componentes de orden educativo, técnico, psicológico y médico que se usan para evitar accidentes, ya sea al erradicar las condiciones poco seguras del ambiente, capacitando o convenciendo al personal del establecimiento de prácticas de prevención. La seguridad en el trabajo está referida a las condiciones laborales saludables y seguras y que se le brinda al personal. Así mismo se puede entender también que la seguridad, además de garantizar adecuados espacios físicos, tecnológicos y una adecuada interacción del trabajador en su labor con dichos elementos, también es aquella acción que garantiza al trabajador su permanencia en las labores siempre y cuando se cumplan las normas y políticas establecidas y conocidas por todos.



B. Factores motivacionales

Chiavenato (2017) menciona que los factores motivacionales se refieren al perfil laboral y a las funciones vinculadas con este. Provocan una satisfacción permanente, aumentando en niveles importantes la productividad. Si estos factores son óptimos, logran incrementar de forma significativa la satisfacción de los individuos y si son inestables, acaban con la misma. Se puede manifestar además que los factores motivaciones son esenciales para garantizar y optimizar los rendimientos laborales en el colaborador.

Según Chiavenato (2017) afirma que el efecto de los factores higiénicos son los siguientes:

➤ **Realización personal**

De lo mencionado por Abarca (2014) se entiende que la realización personal es la oportunidad que obtienen las personas de realizar funciones de mucha importancia para su crecimiento profesional. El ambiente laboral puede proceder sobre el rendimiento de varias formas, para iniciar a desplegar un dominio positivo o negativo en la motivación de las personas, originando que incrementen o disminuyan sus esfuerzos. De igual manera el ambiente no puede organizarse de manera tal que motive el rendimiento al dar facilidad a las personas para la ejecución de sus labores o bien, tener limitaciones que obstaculicen con el desarrollo de sus tareas. Perfeccionar a través de funciones dirigidas a maximizar y desarrollar la calidad de las habilidades y conocimientos, actitudes del talento humano por medio de la capacitación constante con el fin de incrementar el desempeño profesional de las personas, la capacitación es apreciada como un elemento de competitividad en el mercado, que brinda al personal nuevo y antiguo, las habilidades que son básicas para el desarrollo de sus funciones. Es importante para la administración del capital humano que busca cambiar, optimizar y aumentar los conocimientos,



actitudes y destrezas del talento humano, con el objetivo de maximizar su desempeño laboral y profesional. Las personas con frecuencia optan por realizar trabajos que les permitan poner en práctica sus facultades y capacidades y que les ofrezcan un conjunto de actividades, información y libertad en lo que concierne a su desempeño. Todo ser humano y en consecuencia todo trabajador busca en algún momento trascender, y este término está directamente ligado a la realización, es por ello que la empresa no deberá descuidar aquellos factores que oriente su accionar a garantizar o al menos encaminar al trabajador en pro del logro de sus intenciones personales y particulares.

➤ **Reconocimiento**

Arce & Cornelio (2016) mencionan que el reconocimiento es tomado en cuenta como un motivador extrínseco, puesto que es externo a la misma tarea. Así pues, la motivación es producto de los resultados que se tiene al realizar una labor y no por la labor en sí misma. Hay dos clases de reconocimientos, el primero está conformado por el reconocimiento formal que realiza la organización por medio del área de talento humano y el segundo viene a ser los reconocimientos no formales, que son los que hacen los jefes de manera diaria con las personas, el reconocimiento favorece algunos motivadores intrínsecos, tales como: el motivador del aprendizaje, de la competencia y de las relaciones. El reconocimiento tanto formal como el informal permite que todo trabajador se sienta comprometido con la organización, pues dicho reconocimiento al ser el adecuado y pertinente, garantiza las apropiadas emociones y motivación en el personal.

➤ **Responsabilidad**

Es el sentir de los integrantes de la empresa con respecto a su soberanía para tomar decisiones con relación al trabajo. Es la medida en la que se da valor a la supervisión que se hace, es



general y no estrecha (Cruz & Salirrosas, 2017). Asimismo, Quintero (2009) afirma que la responsabilidad dentro de los factores motivacionales es considerada como un sentimiento de las personas de la empresa con relación a su independencia al tomar las decisiones concernientes a su labor. Sirve como medida del control que se realiza en el trabajo, es decir, es el sentimiento de que las personas se sienten su propio jefe y no tienen doble control en el trabajo. La responsabilidad además de lo planteado también puede entenderse como el grado de compromiso y de un correcto desarrollo de las labores que el personal manifiesta para con el espacio en el cual viene desempeñando sus acciones.

➤ **El trabajo en sí**

De acuerdo al portal web significados.com (2018) indica que como trabajo se denomina al grupo de funciones que son ejecutadas con el fin de conseguir una meta, dar solución a una situación problemática en la producción de servicios y bienes que logren satisfacer las necesidades humanas. El trabajo brinda diversas posibilidades a las personas de lograr cumplir sus sueños, conseguir sus metas y objetivos de vida, junto a ello de ser una manera de expresar y afirmar sobre la dignidad personal. De esa manera, el trabajo hace que las personas actúen, propongan iniciativas y desarrollen y mejoren sus capacidades y habilidades. Enseñando al ser humano a vivir y compartir con las demás personas, a desplegar conciencia de cooperación y a pensar en todo el equipo y no solo en uno mismo.

➤ **Crecimiento personal**

La empresa Foco Empresarias S.A.S (2016) afirma que el crecimiento personal es un plan de vida, un proyecto a largo plazo que se logra trabajando de manera continua. Es un proceso de desarrollo progresivo y completo, que las personas experimentan de forma continua, durante toda su vida.



- **Es activo:** Necesita de labores continuas, labores que deben estar atadas a un proceso, entendiéndose por ello que no ocurre de manera simultánea ni en cualquier momento, siendo un resultado que tiene un largo proceso que se va edificando a través del tiempo y que permite obtener los conocimientos, habilidades potenciales y el progreso emocional, biológico y espiritual de manera profunda.
- **Es evolutivo:** Evoluciona a través del tiempo y a la misma vez, es desarrollado por medio de diversos procesos, seguidos unos detrás de otros, que deben consentir a la persona, pasar por distintas etapas de madurez y crecimiento.
- **Es progresivo:** Permitir un avance de manera continua, el ser humano en su búsqueda por perfeccionarse busca satisfacerse, siendo el crecimiento personal una herramienta que le proporcionará la capacidad para autoevaluar el progreso alcanzado, es decir, es un desarrollo que va más allá de la propia existencia, mostrando que, si no se desarrolla, no logrará encontrar la realización que busca, lo que le provocará frustración e infelicidad.
- **Es continuo:** El crecimiento de las personas no requiere un tiempo o situación especial, es un proceso que se realiza de manera seguida sin esperar a alguna situación en especial, es ilimitado.
- **Es integral:** El crecimiento personal logra integrar las distintas dimensiones que posee el ser humano, como la biológica, emocional, de aprendizaje, de creatividad, de conciencia, entre otros, está formado por varias etapas y todos los roles, y aspectos de las personas.

Con todo lo planteado por los diversos componentes del crecimiento personal, se puede manifestar que es el conjunto final de todos los mecanismos motivacionales, los cuales en



conjunto permitirán el desarrollo del colaborador y consecuentemente de la organización.

2.2.2. Compromiso organizacional

2.2.2.1. Concepto compromiso organizacional

Es la fuerza con la que se identifican las personas con una empresa u organización (Nelson & Quick, 2013). Robbins & Coulter (2018) afirman que el compromiso organizacional es el nivel en el que el personal logra identificarse con una empresa en especial, así como con sus objetivos, mostrando un deseo por conservar su relación con la misma. Al tanto que participar en el trabajo está relacionado con la identificación de las personas con su puesto, el compromiso organizacional describe la complementariedad que hay entre el empleado y la empresa. Para Martínez (2018) manifiesta que está referido al nivel de identificación y pertenencia que una persona muestra para con la organización. Dicho vínculo entre la organización y el personal es importante para que todo marche de manera correcta, por lo que una de las funciones primordiales de la organización es gestionar el compromiso. Por su parte Reyero (2015) afirma que el compromiso es la relación laboral a nivel racional, emocional y trascendente, buscando un beneficio en común entre el trabajador y la empresa a través de un comportamiento proactivo de ambas partes para lograr mantener la calidad de esta relación en el largo plazo. Ello permite evidenciar la existencia de tres conductas favorables para el logro del éxito organizacional y la satisfacción del personal:

- Ejecución de esfuerzos extra por parte del trabajador.
- Óptimo nivel de permanencia a largo plazo en la empresa: disminución de procesos de rotación voluntaria debido a una mayor fidelización con la empresa.
- Apertura y cooperación para una transformación dentro de la empresa a fin de que esta se mantenga siempre competitiva, aun cuando esto conlleve a tener que hacer algún sacrificio personal.



El compromiso laboral en acotación a todo lo planteado en conceptos previos se define entonces como el desarrollo de las labores de manera voluntaria, espontánea y con responsabilidad por parte del colaborador dentro de la empresa.

2.2.2.2. Importancia del compromiso organizacional

Méndez (2015) menciona que la importancia del compromiso organizacional reside desde el punto de vista del personal, ya que hace posible la estabilidad laboral, por el impacto que logre en la jubilación, prestaciones y beneficios sociales, los cuales cubren necesidades psicológicas e impactan de manera directa en las actitudes y comportamientos del personal (aceptación de metas, valores, cultura), mejorando la productividad en las empresas, minimizando el ausentismo y la rotación del personal. Así mismo se puede considerar también como importante al compromiso organizacional pues este crea la filosofía, la mística y la cultura dentro de una organización, elementos fundamentales para el crecimiento en conjunto de la misma.

2.2.2.3. Causas del compromiso organizacional

Cruz & Salirrosas (2017) menciona que las diferentes tipologías de compromiso son parte esencialmente de dos grupos grandes: la configuración institucional y el estilo de liderazgo que mantiene. El primero está referido a las medidas que la organización podría considerar para el diseño de sus políticas de dirección del personal. La manera en la que la organización realiza la selección de su personal, lo organiza, desarrolla, promueve, remunera, entre otros, crean un fuerte lazo de compromiso hacia ella. El personal toma en cuenta las circunstancias al instante de valorar la relación que mantiene con la empresa, siendo una importante referencia u origen del compromiso organizacional que muestra. La empresa también intenta que su personal pueda identificarse con los valores que promueve a través de la manifestación formal de su misión, que logre alcanzar los objetivos de la empresa. No solo es una casualidad formal



que existe entre la ética del personal y la de la empresa, la relación entre los valores profesados en la misión y los evidentemente vividos cada día, de manera particular por la alta dirección, es importante para que el personal se identifique de manera poderosa con dicha forma de pensar. De igual forma será una causa del compromiso organización el inminente logro de la visión de la empresa, y en consecuencia la puesta en marcha del camino de la calidad y la excelencia en la organización y todos y cada uno de sus componentes, debida y adecuadamente comprometidos.

2.2.2.4. Consecuencias del compromiso organizacional

Cruz & Salirrosas (2017) menciona que existe una fuerte importancia de estudiar y conocer el compromiso organizacional, lo que beneficia tanto para al personal como a la empresa, Meyer & Allen (1993) señalan cuatro beneficios primordiales los cuales son:

- a. Las personas con niveles altos de compromiso permanecen más tiempo en las organizaciones, esta actitud es beneficiosa siempre y cuando las metas de la empresa sean retener y desarrollar una fuerza de trabajo firme con alto grado de desempeño.
- b. Las personas con niveles altos de identificación con la organización, buscan la mejor manera de retribuir a la misma por medio de su trabajo.
- c. El sentir de un compromiso hacia la empresa es manifestado por medio de bajos niveles de ausencia, lo que logra evitar, algunos impactos no favorables en las tareas que se desarrollan al interior de la empresa.
- d. En la forma en que el personal logra comprometerse con su empresa busca realizar de mejor manera su trabajo, relacionándolo con estrategias y decisiones de la empresa y tratando de realizar un mejor y mayor esfuerzo por esta.

En conclusión, las consecuencias son totalmente positivas tanto para el colaborador como para la organización, siendo entonces



el logro del compromiso organizacional un reto que debe de lograrse en toda empresa o institución.

2.2.2.5. Enfoque tridimensional del compromiso organizacional

Ruiz de Alba (2013, pág. 70) afirma que el objetivo del compromiso puede ser hacia una persona, una institución o una meta. No debieran ser excluyentes los objetos del compromiso, pero evidentemente variarán con relación a la naturaleza del vínculo formado. Algunos autores mencionan que el compromiso compone un constructo multidimensional (Meyer y Herscovitch, 2001). Meyer y Allen (1991) mencionan tres dimensiones del compromiso las cuales son: continuidad, afectiva y normativa, dimensiones que logran el compromiso tanto en la persona, como en la institución o en una meta, se permitirá que este enfoque tridimensional sea consolidado por la sinergia de dichos componentes, debiendo entonces de formularse las políticas y estrategias adecuadas que permitan la correcta fusión y desarrollo de los mismos.



Tabla 1

Las tres dimensiones del compromiso en relación a otros elementos

Tipo de compromiso	Características	El individuo	Tipo de contrato psicológico	Valores	Resultados
De continuidad	Se siente obligado, por ejemplo, por el sueldo que recibe.	“Tiene” que estar en la organización. Presenta juicios más racionales (coste personal de abandono).	Transaccional (coste de oportunidad ligado a pertenencia).	Pura aceptación o acatamiento a los valores de la organización (inclusive pueden ser inversos, pero se “aceptan” a cambio del salario).	Desempeño al mínimo Absentismo (físico o psicológico). Rotación (o intención de abandono).
Afectivo	Surge un sentir de pertenencia, afecto, alegría.	“Quiere” estar en la organización. Muestra un enfoque más emocional.	Relacional (vínculo emocional).	Identificación y coherencia entre valores de las personas y de la empresa.	Se acepta el cambio Satisfacción laboral. Iniciativa. Espíritu cooperativo. Deseo de permanencia
Normativo	Lealtad, sentirse de fondo obligado.	El individuo está “determinado” a ayudar con los fines de la empresa. Se desarrolla la segura determinación de ser leal. Deber moral (no hace falta que esté presente lo afectivo, aunque si está es de ayuda)	Relacional (fidelización) (vínculo racional).	Se produce el compromiso moral por medio de la identificación con el fin y objetivo de la organización (se interiorizan los valores y misión de la organización).	Apoyo a los objetivos. Implicación con la misión. Apoyo en el desarrollo de otras personas (más allá de la mera cooperación). Prescriptor de la empresa (deseo de que otros vengan a la empresa)

Fuente: Ruiz de Alba (2013, pág. 71) basado en González y Guillén (2008)



2.2.2.6. Componentes del compromiso organizacional

Frías (2014) menciona lo propuesto por Meyer y Allen considerando los siguientes componentes del compromiso organizacional:

Tabla 2

Componentes del compromiso según Meyer y Allen

Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad	Compromiso normativo
Deseo del personal de seguir siendo miembro de la organización debido a una atadura emocional con ésta.	Deseo por parte del personal de seguir siendo miembro de la organización debido a la inquietud asociada al costo de dejarla.	Deseo por parte del personal de seguir siendo miembro de la organización debido a un sentimiento de obligatoriedad.
Se está en la organización porque se quiere.	Se está en la organización porque se necesita	Se permanece en la organización porque se debe.

Fuente: Frías (2014, pág. 12)

A. Compromiso afectivo:

Es la intención del personal de permanecer en una empresa por el fuerte deseo de querer hacerlo. El compromiso afectivo involucra lealtad y una honda inquietud por el bienestar de la empresa (Nelson & Quick, 2013). Gómez (2015) afirma que el compromiso afectivo presenta una alianza emocional, identificación e implicación del personal con la empresa. Aparece de la coherencia de las esperanzas y experiencias, especialmente de las experiencias laborales interiores que estimulan una sensación de bienestar y desafío. Es así que el compromiso afectivo, no solo está expresado por aspectos interiores, lo está también por la experiencia y la reciprocidad que siente. Este compromiso se desarrolla cuando los integrantes de una empresa trabajan de manera conjunta. El



compromiso afectivo deberá de lograrse generando también por parte de la organización espacios que demuestren al colaborador el interés que se tiene en lograr su satisfacción y fortalecimiento de la afectividad del trabajador para con la institución.

➤ **Lealtad**

Personal leal es aquella que se mantiene en el tiempo dentro de la empresa, siendo considerado como un trabajador obediente, que realiza sus funciones a fin de alcanzar los objetivos y siempre se expresa bien de todos (Aldana, 2018). Méndez (2015) considerada que un elemento importante de esta dimensión, es el sentir y comportamiento de gratitud y generosidad a la organización que le da buen trato; por ello se percibe al personal como una gran familia, mostrando sentimientos parecidos por el trabajo. Así mismo la lealtad si bien es cierto debería de nacer del trabajador como consecuencia de sus valores y principios propios, está también debe de ser cultivada y fortalecida por la organización a fin de que dicha lealtad se vea y practique de manera recíproca entre organización y trabajador.

➤ **Identificación con la organización**

Es el sentimiento de pertenencia a la empresa, siendo un elemento importante y de gran valor dentro del equipo de trabajo. Es decir, tener la sensación de que se está compartiendo los objetivos personales con los de la empresa (Quintero, 2009). La identificación así mismo puede lograrse con la implementación de estrategias y políticas adecuadas que generen dicho sentimiento de propiedad y responsabilidad en los colaboradores.

➤ **Satisfacción**

Robbins & Judge (2017) mencionan que cuando se habla de comportamientos del personal, por lo general se refiere a la satisfacción en el trabajo, describiendo un sentimiento auténtico



del puesto de trabajo, generado por la valoración de sus particularidades. Una persona con un nivel de satisfacción laboral alto, presenta sentimientos efectivos sobre su puesto, mientras que un trabajador nada satisfecho muestra sentimientos nocivos. La satisfacción también se debe de entender como la consecuencia lógica de un adecuado ambiente laboral y una consolidación del compromiso organizacional.

B. Compromiso de permanencia

Es la disposición de una persona de permanecer en una empresa, porque no logran darse el lujo de retirarse. Muchas personas tienen la sensación de que podrían perder gran parte de su inversión en tiempo, esfuerzo y beneficios si se retiran (Nelson & Quick, 2013). Asimismo, Gómez (2015) afirma que el compromiso de continuidad está relacionado con el deseo del personal de perdurar en la empresa de acuerdo a su conveniencia. Siente que ha invertido tiempo muy valioso en ella, situación que le impide dejar la organización, pues eso significaría perder lo ganado, que está más relacionado con un aspecto material que de sentimientos. Este compromiso de permanencia al igual que otros factores dependerá en gran parte del ambiente y adecuadas condiciones generadas por un adecuado liderazgo dentro de la organización, el que permita lograr este grado de identificación e involucramiento en el personal.

➤ Acción

Palabra que indica que una persona, está forjando algo (de forma voluntaria o involuntaria, de ideología, palabra u obra), lo que necesita un cambio de situación y afectando e influyendo en las personas, animales o cosas (Méndez, 2015). La acción es el resultado de la responsabilidad, el compromiso, la motivación y otros factores, los cuales generan que el colaborador desarrolle una labor adecuada a favor de la organización.



➤ **Comodidad**

Giraldo (2012) menciona que la comodidad, es el momento de calma y reposo que en todo momento las personas quisieran tener. Convirtiéndose en un valor peligroso, presentando extremos para inclinarse, uno muy perjudicial y otro muy positivo. Un extremo de la comodidad, es permanecer en una zona de confort muy reducida. Lo que sucede cuando una persona se siente satisfecha con la vida que tiene, existiendo poca probabilidad de proponerse nuevas metas y objetivos, solo por el hecho de no moverse del lugar donde se encuentra. El confort que se brinde al trabajador permitirá mejorar sus niveles de productividad, siendo importante buscar en todo momento dicho logro, el cual no necesariamente implique un proceso de inversión económica para tal fin, sino que estratégicamente y con innovación e imaginación se pueda lograr dicho cometido.

➤ **Beneficios**

Son los bienes que se reciben, a cambio de un esfuerzo brindado a la empresa, el cual puede ser tangible o intangible en beneficio del trabajador (Méndez, 2015). Los beneficios podrían considerarse también como adicionales que se brinden al colaborador además de la retribución normal por su desempeño laboral, estos beneficios pueden ser reparto de utilidades u otros beneficios similares.

C. Compromiso normativo

Es una obligación que se siente de permanecer en la empresa. Las personas que sienten un compromiso normativo, permanecen en la empresa porque creen que deben hacerlo (Nelson & Quick, 2013). Así también Gómez (2015) afirma que el sentimiento del compromiso normativo muchas veces se origina desde la niñez, siendo el seno familiar quien inculca estos valores, otros espacios de aprendizaje pueden ser también la escuela y trabajos anteriores. El personal considera que existe una "deuda"



con la empresa por darle la oportunidad de trabajar y siente que sería una actitud nada leal el dejarla. Este tipo de personas son "incondicionales a la empresa", cuya actitud resulta del sentimiento de obligación o deber moral hacia la reciprocidad con la empresa.

➤ **Obligación con la organización**

Se desarrolla en el transcurso de la dependencia laboral un compromiso moral donde las personas aceptan haber sido beneficiados con ciertos favores por parte de la empresa y que los une moralmente (Rodríguez & Betanzos, 2012). Méndez (2015) afirma que esta obligación está relacionada con una norma moral que el personal se ha educado y que se fundamenta en la naturaleza íntegra de las personas, es decir, en cada uno. La obligación con la organización se verá reflejada en el cumplimiento del compromiso normativo, pero principalmente y de manera muy importante en cómo se hayan establecido dichas normas a fin de que ellas sean amigables, digeribles e inviten al trabajador a su cumplimiento voluntario y no por presión.

➤ **Reciprocidad**

El personal de la empresa aporta según a las posibilidades que tenga y recibe según sus necesidades (Méndez, 2015). La reciprocidad además deberá lograrse fomentando un comportamiento empático en los trabajadores como consecuencia de una empatía previa mostrada por la organización hacia él.

➤ **Contrato de trabajo**

El portal web Aptitus.com (2015) afirma que el contrato de trabajo es el pacto entre la empresa y el trabajador, mediante un vínculo legal, teniendo como finalidad ofrecer seguridad y resguardo jurídico a cada uno, estableciendo para ello cláusulas y condiciones de dicha relación laboral, así como los derechos



y obligaciones de uno y otro. El contrato permite a las personas salvaguardar su permanencia en el trabajo durante el tiempo que dure el mismo y poner de manera específica sus obligaciones y condiciones de su función, principalmente, a sus derechos en cuanto al salario y beneficios. Por otra parte, le permite a la empresa garantizar la disponibilidad de las habilidades, conocimiento o fuerza laboral de las personas por el periodo y horarios establecidos para tal fin, definiendo de forma exacta las obligaciones y derechos de ambos. Asimismo, con dicho contrato puede protegerse de posibles riesgos, como, por ejemplo, la divulgación de alguna información que sea confidencial en la empresa. La ventaja del contrato de trabajo es la seguridad laboral que se tiene durante el tiempo que dure. El personal que cuenta con un contrato pierde la preocupación de que su empleador corte con la relación sin motivo o causa, garantizando así que el personal cuente con estabilidad laboral, aunque podrá ser mantenida siempre y cuando el trabajador no incumpla con lo establecido en dicho documento y no se realice ninguna falta que justifique que el personal sea despedido.

2.3. Marco conceptual o definición de términos

- ✓ **Actitud:** Se refiere al comportamiento de un individuo ante las situaciones que se presentan en su desempeño laboral. (Chiavenato I. , 2019)
- ✓ **Aptitud:** “Practica innata y natural que se tiene para realizar ciertas tareas. Expresa el potencial de la persona para formarse en ciertas habilidades o comportamientos” (Chiavenato I. , 2017, pág. 489).
- ✓ **Compromiso con el puesto de trabajo:** “Es decir, el nivel en que una persona brinda su energía física, cognitiva y emocional para la realización de una actividad” (Robbins & Judge, 2017, pág. 211).
- ✓ **Compromiso del empleado:** “Se define como el involucramiento, el agrado y las ganas que una persona muestra en la realización de sus funciones en el trabajo” (Robbins & Judge, 2017, pág. 77).



- ✓ **Eficacia:** “Es el logro de resultados, la capacidad de poder cumplir con los objetivos establecidos. En términos generales, es la capacidad de una empresa para satisfacer necesidades que se presenta en el mercado” (Chiavenato I. , 2014, pág. 135).
- ✓ **Eficiencia:** Significa alcanzar los objetivos establecidos haciendo uso de la menor cantidad de recursos posibles” (Chiavenato I. , 2014, pág. 135).
- ✓ **Fidelidad:** “Es una actitud de una persona que muestra ser constante y comprometido con respecto a las actividades, sentimientos, ideas de las que se hace responsable, es tener la capacidad, la virtud de poder cumplir a las promesas” (Aldana, 2018).
- ✓ **Motivación:** “Son las fuerzas que están dentro de cada persona, las cuales la llevan a cierto comportamiento” (Chiavenato I. , 2014, pág. 107).
- ✓ **Normas:** “Son los lineamientos que guían un comportamiento aceptable dentro de un grupo humano y que son compartidos por sus integrantes” (Robbins & Judge, 2017, pág. 281).
- ✓ **Objetivo:** Son los resultados que se desea alcanzar, sirven de guía de las decisiones de la empresa y simbolizan las razones a partir de los cuales se podrá medir los resultados alcanzados en el trabajo. Siendo la razón para considerarse como un elemento importante de la planeación. (Robbins & Coulter, 2018, pág. 221)
- ✓ **Políticas:** “Lineamientos generales que se basan en objetivos y planes estratégicos que establecen la alineación y el camino a seguir a los miembros de la organización” (Chiavenato I. , 2014, pág. 136).
- ✓ **Respeto:** “Sentimiento positivo referida a la acción de respetar; es semejante a tener aprecio y reconocimiento por una persona, una premisa importante es que para que te respeten debes de aprender a respetar. En este sentido, el respeto debe ser mutuo” (Aldana, 2018).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La motivación se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.



2.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una baja motivación en los docentes de la Universidad Global del Cusco – 2019.
- El compromiso organizacional se presenta a un nivel bajo en los docentes de la Universidad Global del Cusco – 2019.
- Existe una alta relación entre las dimensiones de la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco – 2019.

2.5. Variables

2.5.1. Identificación de variables

Variable uno: Motivación

Variable dos: Compromiso organizacional



2.5.2. Operacionalización de variable

Tabla 3

Operacionalización de variable

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Motivación	La motivación unida a la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es un elemento muy importante para lograr entender el comportamiento de las personas. Actúa de manera conjunta con otros métodos intermediarios y con el ambiente. Al igual que los métodos cognitivos, la motivación no se puede tocarse (Chiavenato I. , 2017, pág. 236).	Según Herzberg, la motivación de las personas para el trabajo depende de dos factores íntimamente relacionados: los factores higiénicos y los factores motivacionales. (Cit. por (Chiavenato I. , 2017, pág. 236)	Los factores higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de la organización • Salario • Prestaciones • Condiciones de trabajo • Estilo de supervisión • Relaciones interpersonales • Estatus • Seguridad en el trabajo
			Los factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Reconocimiento • Responsabilidad • El trabajo en sí • Crecimiento personal
Compromiso organizacional	“Es la fuerza con la que se identifican las personas con una organización” (Nelson & Quick, 2013, pág. 62).	Existen tres tipos de compromiso organizacional: afectivo, de permanencia y normativo. (Nelson & Quick, 2013, pág. 62)	Compromiso afectivo	<ul style="list-style-type: none"> • Lealtad • Identificación con la organización • Satisfacción
			Compromiso de permanencia	<ul style="list-style-type: none"> • Acción • Comodidad • Beneficios
			Compromiso normativo	<ul style="list-style-type: none"> • Obligación con la organización • Reciprocidad • Contrato de trabajo



2.6. Generalidades de la Universidad

2.6.1. Reseña histórica

El sitio web de la Universidad Global del Cusco (2019) afirma que:

La Universidad Global del Cusco es una universidad reconocida por el Estado Peruano, que funciona al amparo de la Resolución N° 406-2012 emitida por el Consejo Nacional para la Autorización de Funcionamiento de Universidades (CONAFU) de la Asamblea Nacional de Rectores del Perú.

La Universidad Global del Cusco es una institución educativa privada con una exitosa y registrada trayectoria en investigación tecnológica y cultural. Su sede principal está ubicada en la misma ciudad, distrito, provincia y departamento del Cusco.

Toma el compromiso de contribuir, con una forma innovadora, a la formación de líderes, emprendedores y gestores que demanda el futuro, creando conocimiento y sus aplicaciones tecnológicas, con un espíritu pragmático y un dinámico énfasis empresarial, con la finalidad de atar de manera armoniosa la tradición cultural andina con lo más sobresaliente de la modernidad.

El proyecto académico se proyecta por una formación curricular con competencias profundamente vinculadas a las necesidades del mercado laboral y las fuerzas productivas; destacando en la investigación aplicada, el aprender haciendo, el trabajo en equipo, la práctica de principios y valores, así como el uso intensivo de tecnologías de la información y comunicaciones.

Se han diseñado carreras profesionales que buscan a hacer de los alumnos, profesionales altamente competitivos y/o emprendedores de éxito, así como un ciudadano informado y responsable, que cultiva lo propio, pero con espíritu global.

Conocen de manera clara las pretensiones de los estudiantes. Por eso se ha creado una atmosfera que favorece la excelencia y la calidad académica, para que el alumno perciba y disfrute un modelo de estudios



nuevo, exigente y homologable con otras autorizadas universidades, del país y del extranjero.

2.6.2. Visión

“Al 2021, Ser un referente regional en la formación de profesionales líderes, creativos y éticos para los negocios” (Universidad Global del Cusco, 2019).

2.6.3. Misión

“Formar profesionales para los negocios, reconocidos por sus méritos, fundamentado en procesos de calidad académica y desarrollo de la investigación.” (Universidad Global del Cusco, 2019).

2.6.4. Fines

El sitio web de la Universidad Global del Cusco (2019) menciona que los fines son los siguientes:

- Formación Profesional completa, con correcta información de ciencia y tecnología, ética y espíritu de servicio. Para esta misión, se tiene una plana docente altamente capacitados, con grados de Maestro o Doctor con experiencia en docencia universitaria, ejercicio profesional y comprometido con programas de capacitación y actualización permanentes en su especialidad.
- Proyección de la acción universitaria a la Investigación de la problemática socio-cultural y al desarrollo económico-social de la región y del país, desplegando proyectos con toda la participación de estudiantes, docentes y con presupuesto asignado para llevarlas a cabo.
- Promover la Proyección Social para garantizar la presencia de la Universidad en su área de dominio, a través de programas culturales y sociales dirigidos a la comunidad; organizados por diversos niveles de participación, tales como acciones promocionales, acciones de aprendizaje teórico práctico, acciones de evaluación, acciones de asistencia y apoyo a la comunidad mediante ferias con total participación de alumnos docentes.
- En la Producción de Bienes y Servicios, la universidad impulsa la formación de empresas o centros de servicios, servicios de capacitación, Centro de



Idiomas y otros, otorgándoles de instrumentos de gestión que aprueben integrar los esfuerzos con las potencialidades de la comunidad.

2.6.5. Principios

El sitio web de la Universidad Global del Cusco (2019) menciona los siguientes principios:

- **Afirmación de los valores:** La Universidad debe mantener, desarrollar y divulgar la Cultura Andina como el Munay, Yachay, Llank'ay, Ayny, y el Kausay.
- **Inserción laboral:** La Universidad debe ofrecer al mercado laboral profesionales que se implanten en el universo de las necesidades de las instituciones y empresas.
- **Modernidad educativa:** Brinda una formación profesional usando instrumentos tecnológicos lo más modernos posibles.
- **Participación plena:** Los involucrados del desarrollo universitario no sólo deben ser sus actores internos, sino sus consultores e interlocutores externos.
- **Propicia la globalización:** A través de la interrelación de la Universidad con las instituciones y empresas que permitan hacer validaciones tecnológicas y concebir proyectos ligados de investigación.

2.6.6. Valores

El sitio web de la Universidad Global del Cusco (2019) menciona que los valores con los cuales trabajan son los siguientes:

- Se preocupa y promueve los siguientes valores: libertad veracidad, honestidad, respeto, eficacia, solidaridad y lealtad.
- Ofrecer a la comunidad un servicio con lealtad y justicia, logrando identificarse con sus intereses y con el firme compromiso de ayudar a elevar la calidad de vida de los pobladores.
- Confirma los valores de la cultura Andina.
- Buscar la veracidad y la aseveración de valores de beneficio nacional puestos al servicio de la comunidad.



- Respetar de manera muy estricta los derechos humanos, sin discriminación alguna por raza, sexo o religión, provocando la libertad de ideas y de pensamiento.

2.6.7. Programas académicos

El sitio web de la Universidad Global del Cusco (2019) menciona que los programas académicos que actualmente cuenta la universidad son los siguientes:

- Administración de negocios globales
- Administración de negocios turísticos
- Ingeniería en tecnología de información y comunicación

2.6.8. Logo de la universidad

Figura 4

Logo de la Universidad Global del Cusco



Fuente: (Universidad Global del Cusco, 2019)



CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación fue de tipo básica. De acuerdo a lo mencionado por Carrasco (2015, pág. 43) una investigación es básica cuando el investigador solo amplia y profundiza los conocimientos que tiene respecto a la realidad de la situación problemática.

3.2 Enfoque de investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo ya que aplico una encuesta la cual fue procesada a través de un paquete estadístico que dio como resultados valores numéricos para poder interpretarlos.

3.3 Diseño de la investigación

Para la presente investigación se hizo uso del diseño no experimental de corte transversal o transeccional, es decir que se considera no experimental puesto que la investigadora no manipulo las variables que pudieran ocasionar cambios en la misma y es transversal ya que los datos fueron recogidos en un solo momento.

3.4 Alcance de la investigación

La presente investigación es de alcance descriptivo – correlacional, considerada descriptivo porque solo se describen los hechos tal como suceden y correlacional porque se halló la relación entre ambas variables y sus dimensiones.

3.5 Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

La población considerada estuvo constituida por los 35 docentes de la Universidad Global del Cusco.

3.5.2. Muestra

No se estimó una muestra para la presente investigación, debido a que se trabajó con el muestreo censal



3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica e instrumento que se utilizó para el desarrollo del presente trabajo de investigación, fue el siguiente:

Tabla 4

Técnica instrumento de recolección de datos

Técnica	Instrumento	Unidad de estudio
Encuesta	Cuestionario	Aplicada a los docentes de la universidad

3.7 Procesamiento del análisis de datos

Para el análisis y procesamiento de los datos recolectados a través del instrumento, se utilizó la hoja de datos Excel y el programa SPSS V 20.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Baremación y validación del instrumento de recolección de la información

4.1.1. Fiabilidad del instrumento

Para mostrar la fiabilidad del instrumento aplicado a los docentes de la Universidad Global del Cusco, se hizo uso la técnica estadística conocida como Índice de Consistencia Interna Alfa de Cronbach, considerando lo siguiente:

- Si el valor del Coeficiente del índice de consistencia interna alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.8, indica que, el instrumento es fiable, por consiguiente, las mediciones son consistentes y estables.
- Si el Coeficiente del índice de consistencia interna alfa de Cronbach es menor a 0.8, indica que, el instrumento es no fiable, por consiguiente, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Los resultados, se presentan a continuación:

Tabla 5

Análisis de Alfa de Cronbach Global

Estadístico de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,851	44

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

- ✓ El Alfa de Cronbach global presenta un valor de 0.851, lo que muestra que el grado de confiabilidad es alto, resultado que muestra la fiabilidad del instrumento para su aplicación, considerando un número de elementos de 44 los cuales corresponden al instrumento.



4.1.2. Baremación

Tabla 6

Baremación

Alternativas del instrumento	Promedios	Baremación
Nunca	1,00 – 1,80	Muy bajo
Casi nunca	1,81 – 2,60	Bajo
A veces	2,61 – 3,40	Regular
Casi siempre	3,41 – 4,20	Alto
Siempre	4,21 – 5,00	Muy alto

Fuente: Elaboración propia

4.2. Resultados estadísticos de la variable motivación

Para describir la motivación de los docentes en la Universidad Global del Cusco, se describe las dimensiones de: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

4.2.1. Análisis descriptivo de los factores higiénicos

A. Resultados de los indicadores de los factores higiénicos

Tabla 7

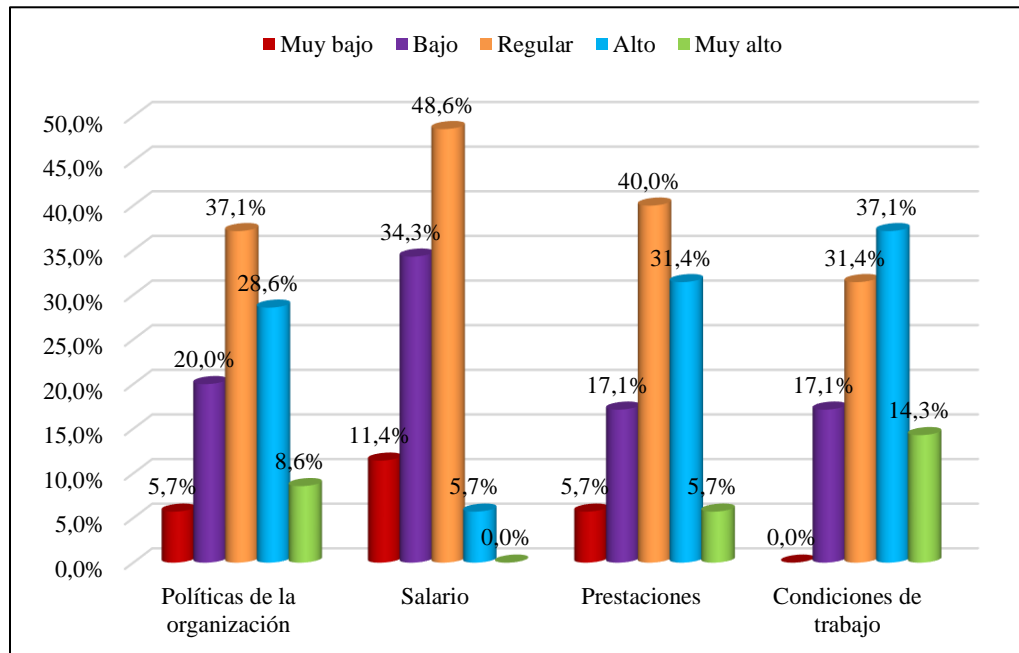
Indicadores de la dimensión de los factores higiénicos parte 1

Factores higiénicos	Políticas de la organización		Salario		Prestaciones		Condiciones de trabajo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	2	5.7%	4	11.4%	2	5.7%	0	0.0%
Bajo	7	20.0%	12	34.3%	6	17.1%	6	17.1%
Regular	13	37.1%	17	48.6%	14	40.0%	11	31.4%
Alto	10	28.6%	2	5.7%	11	31.4%	13	37.1%
Muy alto	3	8.6%	0	0.0%	2	5.7%	5	14.3%
Total	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5

Indicadores de la dimensión de los factores higiénicos parte 1



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- **Políticas de la organización:** Como se observa el 37.1% de los docentes encuestados indicaron que a un nivel regular se conocen las políticas de la organización, el 28.6% consideró que a un nivel alto se manejan las políticas, para el 20% el nivel es bajo, el 83.6% respondió que es muy alto y el 5.7% cree que es muy bajo, resultados que muestran que no a todos los docentes se les comunica sobre la existencia de todas las normativas y reglamentos que maneja la institución, existiendo desconocimiento de algunas personas sobre ciertas normas institucionales, motivo por el cual no las ponen en práctica en el desarrollo de sus actividades dentro de la institución.
- **Salario:** Como se puede observar el 48.6% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular existe satisfacción por el salario que reciben, el 34.3%, consideró que a nivel bajo es la satisfacción que se tiene por el salario, el 11.4% manifestó que es muy bajo y el 5.7% dijo que es alto, datos que muestran que los docentes no se sienten conformes con el salario que perciben, sintiendo que no están acorde al mercado.



- **Prestaciones:** El 40% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular se presentan las prestaciones en la universidad, el 31.4% respondió que el nivel es alto, el 17.1% manifestó que es bajo, el 5.7% consideró que es muy bajo y para otro 5.7% es muy alto, situación que muestra que en la universidad no todos los docentes consideran como adecuadas las prestaciones que reciben por el desempeño de su trabajo, no sintiéndose conforme con las mismas.
- **Condiciones de trabajo:** Como se puede observar el 37.1% de las personas encuestadas, manifestaron que a un nivel alto se cuenta con adecuadas condiciones de trabajo, el 31.4% indicó que el nivel es regular, para el 17.1% es bajo y el 14.3% respondió que es muy alto, datos que muestran que, la mayoría de los docentes perciben que tanto los espacios físicos como los equipos tecnológicos con los que cuenta la institución son los adecuados para el desarrollo de su labor profesional.

Tabla 8

Indicadores de la dimensión de los factores higiénicos parte 2

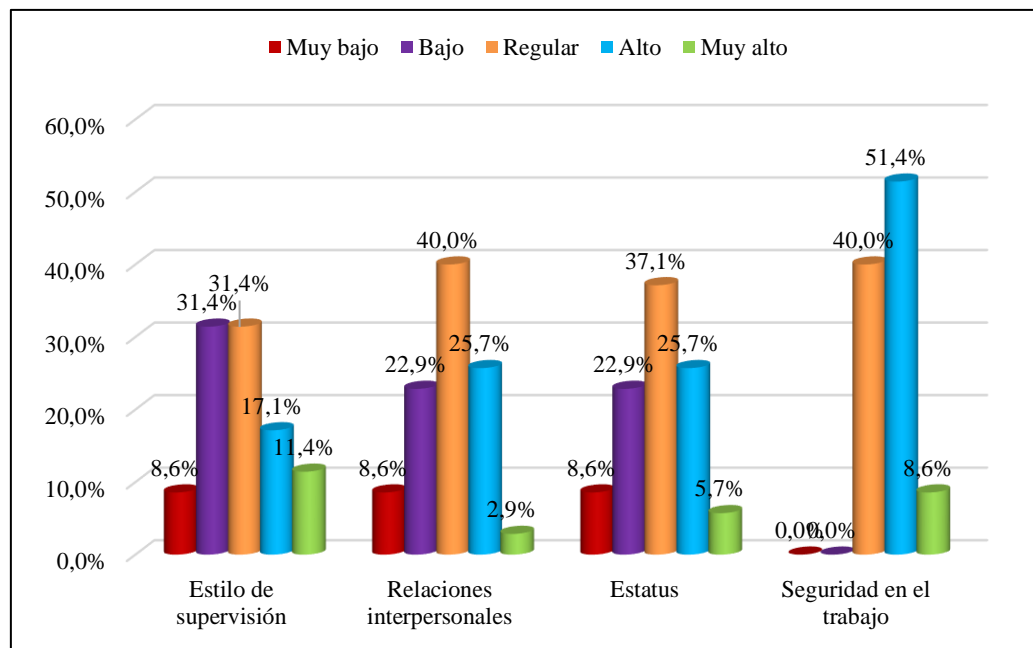
Factores higiénicos	Estilo de supervisión		Relaciones interpersonales		Estatus		Seguridad en el trabajo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	3	8.6%	3	8.6%	3	8.6%	0	0.0%
Bajo	11	31.4%	8	22.9%	8	22.9%	0	0.0%
Regular	11	31.4%	14	40.0%	13	37.1%	14	40.0%
Alto	6	17.1%	9	25.7%	9	25.7%	18	51.4%
Muy alto	4	11.4%	1	2.9%	2	5.7%	3	8.6%
Total	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia



Figura 6

Indicadores de la dimensión de los factores higiénicos parte 2



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- **Estilo de supervisión:** Como se puede observar el 31.4% de las personas encuestadas manifestaron que a un nivel regular se presentan los estilos de supervisión, para otro 31.4% el nivel es bajo, el 17.1% consideró que es alto, el 11.4% respondió que es muy alto y el 8.6% consideró que es muy bajo, tales resultados muestran que en la institución si existen acciones de supervisión, sin embargo, no siempre no son pertinentes, incomodando el trabajo de los docentes.
- **Relaciones interpersonales:** Se observa que el 40% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular existen las buenas relaciones interpersonales, el 25.7% consideró que el nivel es alto, para el 22.9% es bajo, el 8.6% respondió que es muy bajo y el 2.9% que es muy alto, situación que muestra que a veces son adecuadas las relaciones tanto con los compañeros de trabajo como con el personal directivo de la institución.
- **Estatus:** Se puede observar que el 37.1% de los docentes encuestados manifestaron que a un nivel regular existe el estatus del personal en la universidad, el 25.7% consideró que el nivel es alto, para el 22.9% es bajo,



el 8.6% respondió que es muy bajo y el 5.7% consideró que es muy alto, situación que refleja que los docentes sienten que laborar en la universidad les da un estatus en su entorno, sin embargo manifestaron que dentro de la universidad no se toma muy en cuenta el grado que los docentes tienen los cuales no son considerados para el pago de salarios ni para la asignación de cargos y carga académica.

- **Seguridad en el trabajo:** Se observa que el 51.4% de los docentes encuestados indicaron que a un nivel alto se presenta la seguridad en el trabajo dentro de la universidad, el 40% consideró que el nivel es regular y el 8.6% respondió que el nivel es muy alto, mostrando con estos datos que la institución si se preocupa por brindar la seguridad adecuada para el desempeño del personal, quienes en su mayoría se muestran conformes con ello.

B. Factores higiénicos

Tabla 9

Factores higiénicos

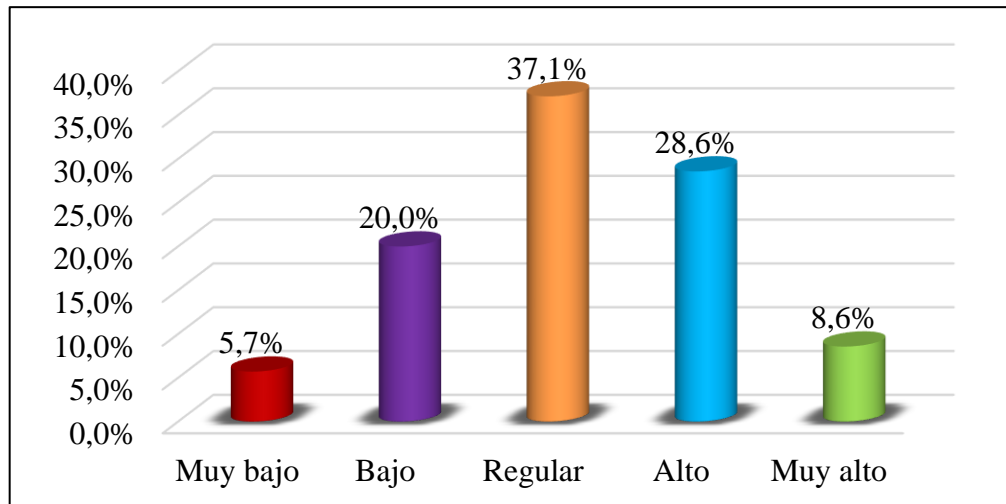
Ponderación	<i>f</i>	%	Baremación
Muy bajo	2	5.7%	0.06
Bajo	7	20.0%	0.40
Regular	13	37.1%	1.15
Alto	10	28.6%	1.13
Muy alto	3	8.6%	0.38
Total	35	100%	3.12

Fuente: Elaboración propia



Figura 7

Factores higiénicos



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

➤ Como se puede observar el 37.1% de los docentes encuestados manifestaron que los factores higiénicos se presentan a un nivel regular, el 28.6% consideró que el nivel es alto, para el 20% es bajo, el 8.6% indicó que es muy alto y el 5.7% respondió que es muy bajo, dichos resultados estadísticos muestran que las condiciones de trabajo que rodean a los docentes se tratan de desarrollar de la mejor manera posible, manifestando que la institución busca prevenir la insatisfacción del personal en sus actividades a través de las políticas de la organización, las cuales son criterios que se basan en los objetivos institucionales que no todo el personal las conoce y las pone en práctica; el salario que muestra que no satisface a todos pues no están acorde al mercado; junto a ello las prestaciones con las cuales muchos de los docentes no están conformes manifestando que no son las adecuadas; en cuanto a las condiciones de trabajo, estas si muestran que en su mayoría son adecuadas tanto a nivel de los espacios físicos como de los equipos tecnológicos con los que cuentan; en cuanto a los estilos de supervisión estos no muestran agrado por el personal docente manifestando que en ocasiones no son pertinentes; las relaciones de trabajo muchas veces no son las más adecuadas mostrando ciertas asperezas entre el personal docente y los mismos con los directivos; el estatus que muestra que trabajar en la universidad si les da un estatus en el entorno de cada docente sin



embargo dentro de la universidad no existe un trato especial por los grados y especialización que pueda tener cada docente, pues no hay una distinción económica ni de espacios laborales que los distingan y finalmente la seguridad en el trabajo que si muestra satisfacción de parte del personal quienes manifestaron su conformidad por la seguridad que les brinda la universidad en cuanto a las instalaciones para el desempeño de sus actividades.

C. Comparación promedio de los indicadores de los factores higiénicos

Tabla 10

Comparación promedio de los indicadores de los factores higiénicos

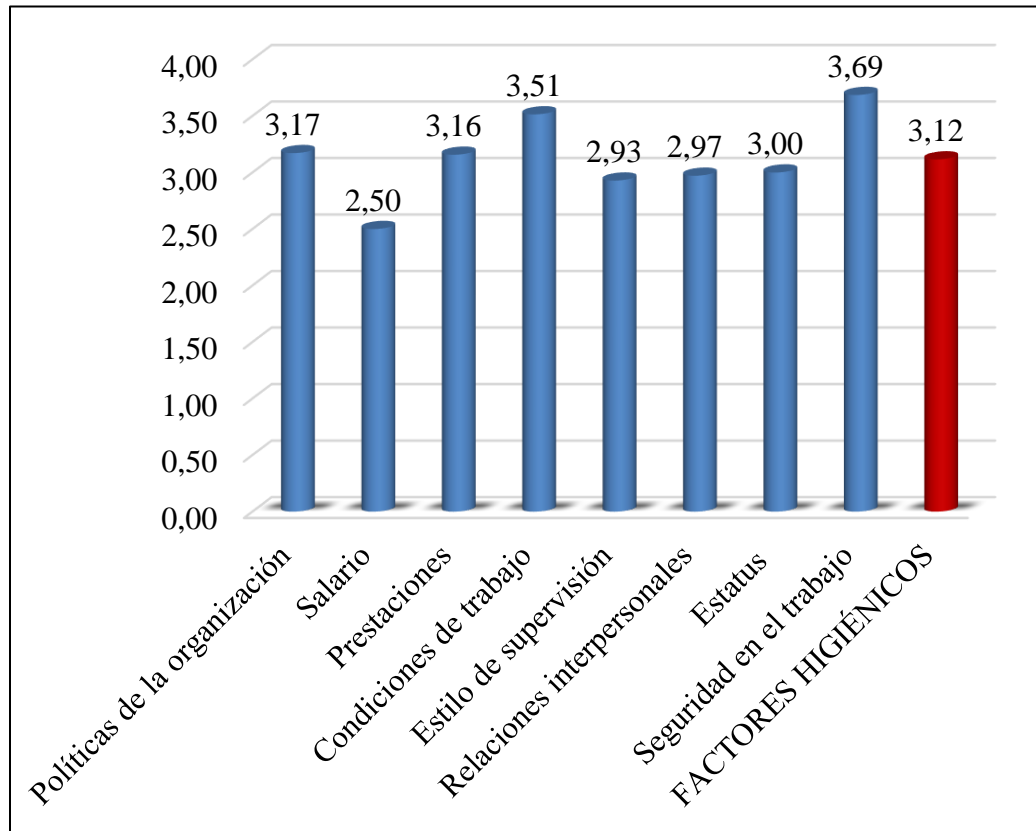
Indicadores	Valor	Escala de medición
Políticas de la organización	3.17	Regular
Salario	2.50	Bajo
Prestaciones	3.16	Regular
Condiciones de trabajo	3.51	Alto
Estilo de supervisión	2.93	Regular
Relaciones interpersonales	2.97	Regular
Estatus	3.00	Regular
Seguridad en el trabajo	3.69	Alto
FACTORES HIGIÉNICOS	3.12	Regular

Fuente: Elaboración propia



Figura 8

Comparación promedio de los indicadores de los factores higiénicos



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como puede observar el indicador de la seguridad en el trabajo obtuvo un promedio de 3.69 que de acuerdo a la escala de baremación representa un nivel alto de trabajo; las condiciones de trabajo con un promedio de 3.51, indica que el nivel también es alto, las políticas de la organización con un promedio de 3.17, las prestaciones con un promedio de 3.16, el estatus con 3.00 de promedio, las relaciones interpersonales con 2.97, el estilo de supervisión con 2.83 de promedio, indicando todas ellas que el nivel es regular y finalmente el salario con un promedio de 2.5 que representa un nivel bajo, llegando así a la dimensión con un promedio de 3.12 que indica que los factores higiénicos se presenta a un nivel regular en la universidad.



4.2.2. Análisis descriptivo de los factores motivacionales

A. Resultados de los indicadores de los factores motivacionales

Tabla 11

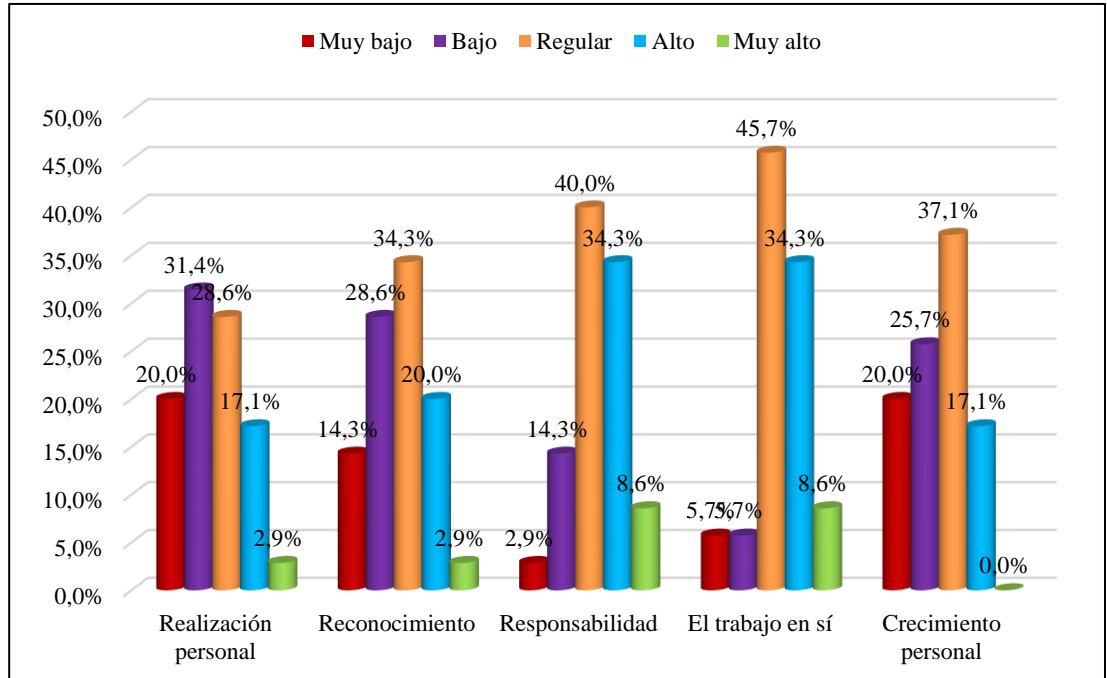
Indicadores de la dimensión de los factores motivacionales

Factores motivacionales	Realización personal		Reconoci miento		Responsa bilidad		El trabajo en sí		Condiciones de trabajo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	%	%	<i>f</i>	%
	Muy bajo	7	20.0%	5	14.3%	1	2.9%	2	5.7%	7
Bajo	11	31.4%	10	28.6%	5	14.3%	2	5.7%	9	25.7%
Regular	10	28.6%	12	34.3%	14	40.0%	16	45.7%	13	37.1%
Alto	6	17.1%	7	20.0%	12	34.3%	12	34.3%	6	17.1%
Muy alto	1	2.9%	1	2.9%	3	8.6%	3	8.6%	0	0.0%
Total	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 9

Indicadores de la dimensión de los factores motivacionales



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- **Realización personal:** Como se puede observar el 31.4% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel bajo se encuentra la realización del



personal, el 28.6% consideró que el nivel es regular, para el 20% es muy bajo, el 17.1% respondió que es alto y el 2.9% cree que es muy alto, situación que muestra que los docentes consideran que laborar en la universidad no le brinda posibilidades de autorrealización, debido a que al ser una universidad relativamente nueva no les da mayores beneficios; así mismo la retribución económica que reciben no les permite cumplir con las intenciones de realización personal que cada uno tiene.

- **Reconocimiento:** Como se observa el 34.3% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular existe el reconocimiento en la universidad, el 28.6% considera que es bajo, para el 20% es alto; el 14.3% mencionó que es muy bajo y el 2.9% manifestó que es muy alto, situación que muestra que las acciones de reconocimiento que da la universidad a sus docentes son muy pocas y muchas veces no son las más pertinentes.
- **Responsabilidad:** Se observa que el 40% de las personas encuestadas indicaron que la responsabilidad se presenta a un nivel regular, el 34.3% manifestó que es alto, para el 14.3% es bajo, el 8.6% respondió que es muy alto y el 2.9% que es muy bajo, situación que muestra que las autoridades de la universidad no siempre otorgan autonomía a los docentes para el desempeño de sus funciones, muy a pesar de que los docentes asuman con responsabilidad las tareas asignadas.
- **El trabajo en sí:** Se puede observar que el 45.7% de las personas indicaron que a un nivel regular existe agrado por el trabajo en si dentro de la universidad, el 34.3% manifestó que el nivel es alto y para el 8.6% es muy alto, datos que muestran que los docentes muestran satisfacción por la labor que realizan como profesores, y esta es medianamente reconocida por la universidad, existiendo solo un 5.7% quienes manifestaron que el nivel es bajo y para otro 5.7% es muy bajo, siendo ellas personas que no muestran agrado por lo que realizan.
- **Crecimiento personal:** Como se puede observar el 37.1% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular existe el crecimiento personal en la universidad, el 25.7% consideró que el nivel es bajo y el 20% respondió que es muy bajo, situación que muestra que solo con el trabajo en



la universidad los docentes no pueden proyectarse a futuro para consolidar su crecimiento profesional, siendo solo el 17.1% quienes consideran que a un nivel alto existe la posibilidad de un crecimiento personal con el trabajo que realizan en la universidad.

B. Factores motivacionales

Tabla 12

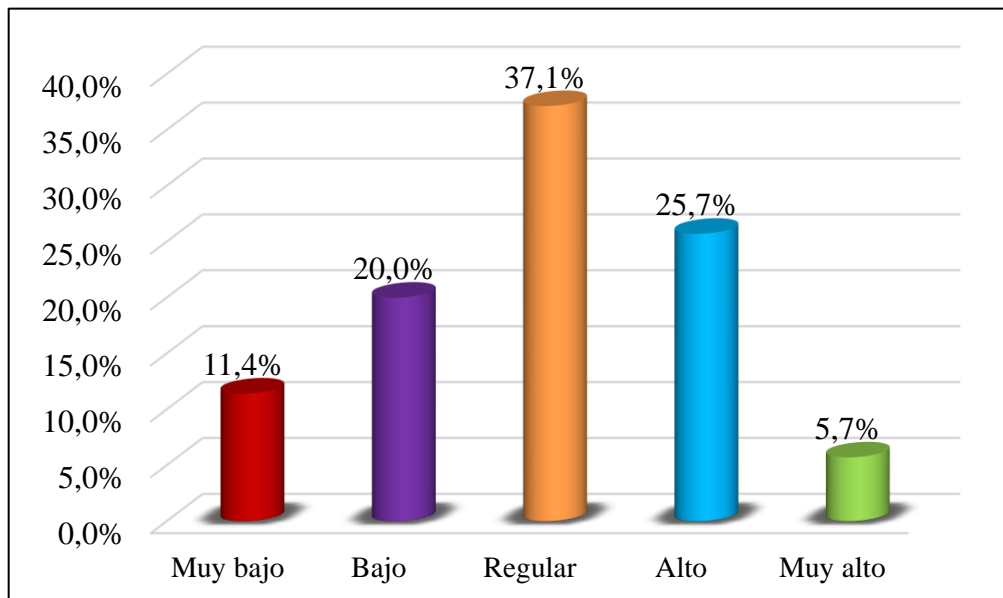
Factores motivacionales

Ponderación	<i>f</i>	%	Baremación
Muy bajo	4	11.4%	0.12
Bajo	7	20.0%	0.42
Regular	13	37.1%	1.12
Alto	9	25.7%	0.98
Muy alto	2	5.7%	0.23
Total	35	100%	2.88

Fuente: Elaboración propia

Figura 10

Factores motivacionales



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como se puede observar el 37.1% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular se presentan los factores motivacionales en la universidad, el 25.7% respondió que el nivel es alto, el 20% manifestó que



es bajo, para el 11.4% es muy bajo y el 5.7% cree que es muy alto, dimensión analizada a través de los indicadores de la realización personal, la cual muestra que los docentes no sienten que laborando en la universidad ellos puedan cumplir con sus planes de autorrealización; en cuanto al reconocimiento este es muy escaso y los pocos que hay no siempre son los más adecuados; la responsabilidad que muestra que los docentes no siempre cuentan con autonomía en el desarrollo de sus actividades, muchas veces recibiendo órdenes de las autoridades que las hacen sin estar de acuerdo, cumpliendo así con las tareas asignadas; el trabajo en sí que muestra mucha satisfacción de los docentes por la labor que realizan aunque este no les permita lograr con el crecimiento personal y profesional que tienen como objetivo cada uno.

C. Comparación promedio de los indicadores de los factores motivacionales

Tabla 13

Comparación promedio de los indicadores de los factores motivacionales

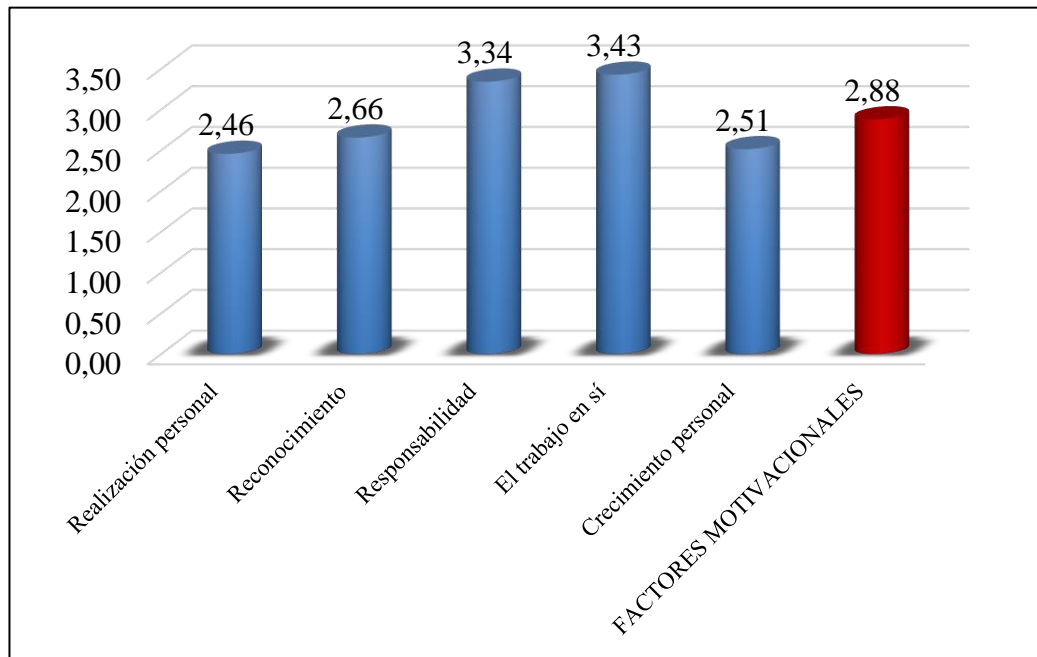
Indicadores	Valor	Escala de medición
Realización personal	2.46	Bajo
Reconocimiento	2.66	Regular
Responsabilidad	3.34	Regular
El trabajo en sí	3.43	Alto
Crecimiento personal	2.51	Bajo
FACTORES MOTIVACIONALES	2.88	Regular

Fuente: Elaboración propia



Figura 11

Comparación promedio de los indicadores de los factores motivacionales



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como se observa el indicador el trabajo en si obtuvo un promedio de 3.43 que indica que tiene un nivel alto, la responsabilidad con un promedio de 3.34 muestra un nivel regular; junto con el reconocimiento que muestra un promedio de 2.66; los indicadores de la realización personal con un promedio de 2.46 y el crecimiento personal con 2.51, presenta un nivel bajo, es así que la dimensión de los factores motivacionales presenta un promedio de 2.88 que indica que el nivel es regular.



4.2.3. Análisis de la variable motivación

Tabla 14

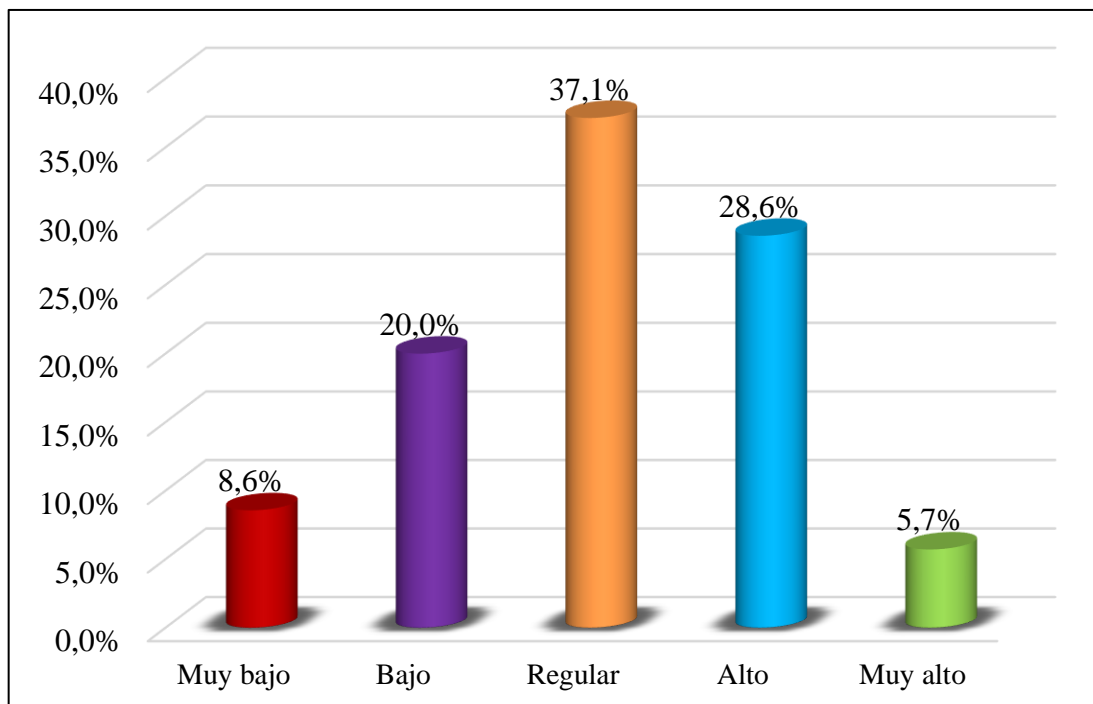
Motivación

Ponderación	<i>f</i>	%	Baremación
Muy bajo	3	8.6%	0.08
Bajo	7	20.0%	0.41
Regular	13	37.1%	1.14
Alto	10	28.6%	1.07
Muy alto	2	5.7%	0.32
Total	35	100%	3.03

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

Motivación



Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

- Como se puede observar el 37.1% de los docentes encuestados de la Universidad Global del Cusco manifestaron que a un nivel regular se presenta la motivación, el 28.6% consideró que el nivel es alto, el 20% indicó que es bajo, para el 8.6% es muy bajo y el 5.7% respondió que es muy bajo, situación que muestra que en la universidad los factores higiénicos se desarrollan a un nivel regular manifestados por las condiciones de trabajo que tienen los docentes los que incluyen las políticas de la institución, el salario, prestaciones, las condiciones físicas la supervisión, las relaciones interpersonales, el estatus, la seguridad en el trabajo, las cuales no muestran mucha insatisfacción en el personal, pero tampoco son las más óptimas; en cuanto a los factores motivacionales, que son los que producen satisfacción y aumentan la productividad del personal, estas también se desarrollan a un nivel regular, mostrando así que los docentes no encuentran en su trabajo una realización personal, el reconocimiento por su labor, la delegación de responsabilidad, un crecimiento personal, manifestando que algunas personas se encuentran laborando por el gusto del trabajo en sí, ya que muchos de ellos encuentran en la educación mucha satisfacción, situación que los impulsa a seguir con el trabajo.



4.2.4. Comparación promedio de las dimensiones de la motivación

Tabla 15

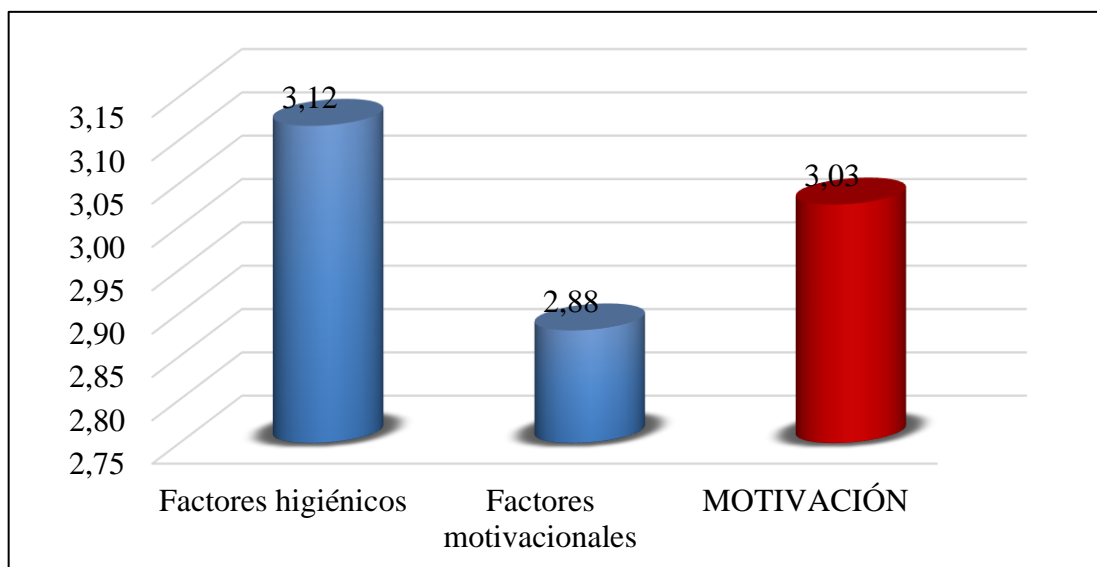
Comparación promedio de los indicadores de los factores motivacionales

Dimensiones	Valor	Escala de medición
Factores higiénicos	3.12	Regular
Los factores motivacionales	2.88	Regular
MOTIVACIÓN	3.03	Regular

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

Comparación promedio de las dimensiones de la motivación



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como se observa ambas dimensiones se desarrollan a un nivel regular, mostrando a los factores higiénicos con un promedio de 3.12 frente a los factores motivacionales con 2.88, reflejando ello que los factores higiénicos se desarrollan de mejor manera, reflejado ello en la variable de la motivación la cual muestra también un nivel regular con un promedio de 3.03.



4.3. Resultados estadísticos de la variable compromiso organizacional

Para describir el compromiso organizacional de los docentes en la Universidad Global del Cusco, se describe las dimensiones del compromiso afectivo, de permanencia y el normativo. Los resultados obtenidos se presentan a continuación:

4.3.1. Análisis descriptivo del compromiso afectivo

A. Resultados de los indicadores del compromiso afectivo

Tabla 16

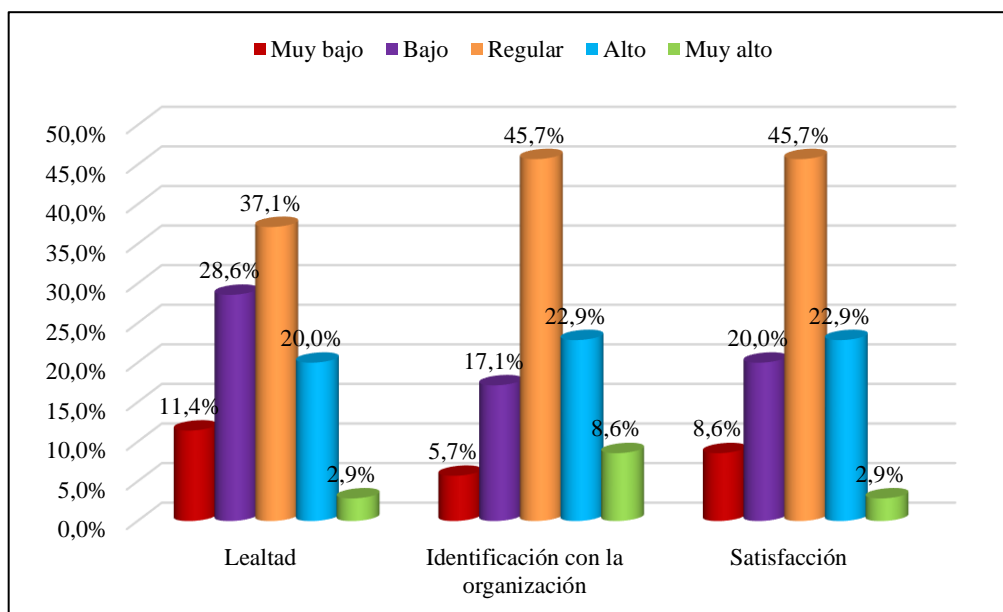
Indicadores de la dimensión del compromiso afectivo

Compromiso afectivo	Lealtad		Identificación con la organización		Satisfacción	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	4	11.4%	2	5.7%	3	8.6%
Bajo	10	28.6%	6	17.1%	7	20.0%
Regular	13	37.1%	16	45.7%	16	45.7%
Alto	7	20.0%	8	22.9%	8	22.9%
Muy alto	1	2.9%	3	8.6%	1	2.9%
Total	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

Indicadores de la dimensión del compromiso afectivo



Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

- **Lealtad:** Como se observa el 37.1% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular existe la lealtad en la universidad, el 28.6% manifestó que el nivel es bajo, para el 20% es alto, el 11.4% cree que es muy bajo y el 2.9% respondió que es muy alto, situación que refleja que muchos de los docentes no muestran gratitud hacia la universidad, y de la misma manera se percibe que la universidad no muestra gratitud hacia la labor que realizan los docentes.
- **Identificación con la organización:** Se puede observar que el 45.7% de los encuestados manifestaron que a un nivel regular se presenta la identificación con la organización, el 22.9% indicó que el nivel es alto, para el 17.1% es bajo, el 8.6% mencionó que es muy alto y el 5.7% cree que es muy bajo, lo que muestra existe una parte de los docentes que no muestran un sentimiento de pertenencia hacia a universidad, pues no muestran interés por el logro por el logro de los objetivos institucionales.
- **Satisfacción:** El 45.7% de las personas encuestadas consideran que a un nivel regular existe la satisfacción en la universidad, el 22.9% respondió que el nivel es alto, para el 20% es bajo, el 8.6% indicó que es muy bajo y el 2.9% cree que es muy alto, situación que refleja que los docentes no muestran satisfacción por el trabajo que realizan en la universidad, de misma manera las autoridades no muestran satisfacción el trabajo de sus docentes.

B. Compromiso afectivo

Tabla 17

Compromiso afectivo

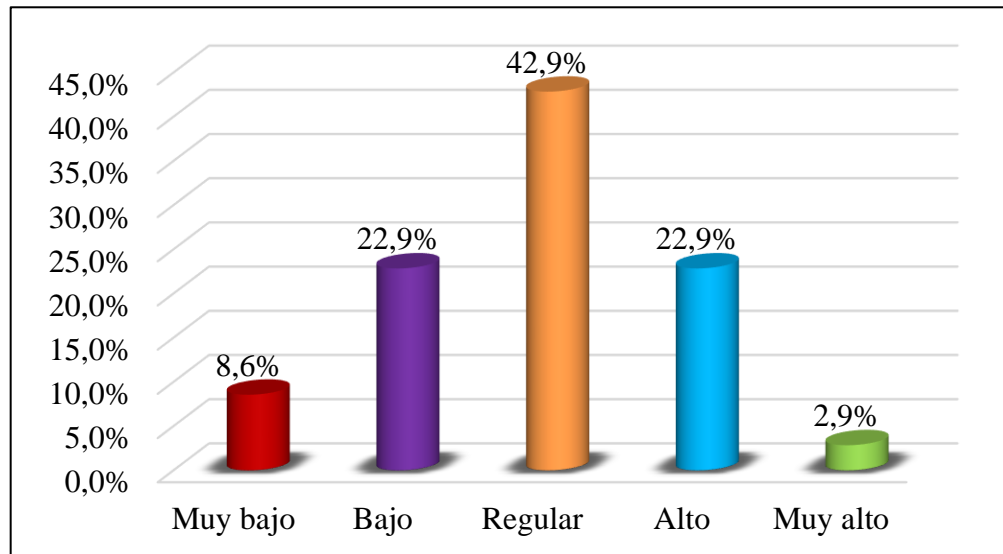
Ponderación	f	%	Baremación
Muy bajo	3	8.6%	0.08
Bajo	8	22.9%	0.45
Regular	15	42.9%	1.31
Alto	8	22.9%	0.88
Muy alto	1	2.9%	0.19
Total	35	100%	2.91

Fuente: Elaboración propia



Figura 15

Compromiso afectivo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

➤ Como se observa el 42.9% de los docentes encuestados manifestaron que a un nivel regular se presenta el compromiso afectivo en ellos, el 22.9% consideró que el nivel es alto, para otro 22.9% es bajo, el 8.6% indicó que es muy bajo y el 2.9% respondió que es muy alto, dichos resultados muestran que en la universidad no existe mucha lealtad de los docentes hacia la institución y viceversa, de igual manera la identificación con la organización que muestra que los docentes no se sienten un marcado orgullo de ser parte de la institución, pues algunos de ellos no comparten los logros de los objetivos trazados, apoyando de manera muy esporádica a las necesidad que se tienen para el logro de los objetivos, no mostrando solidaridad frente a los problemas y dificultades que puedan presentarse, reflejado ello en la poca satisfacción que existe por el trabajo que realizan en la universidad.



C. Comparación promedio de los indicadores del compromiso afectivo

Tabla 18

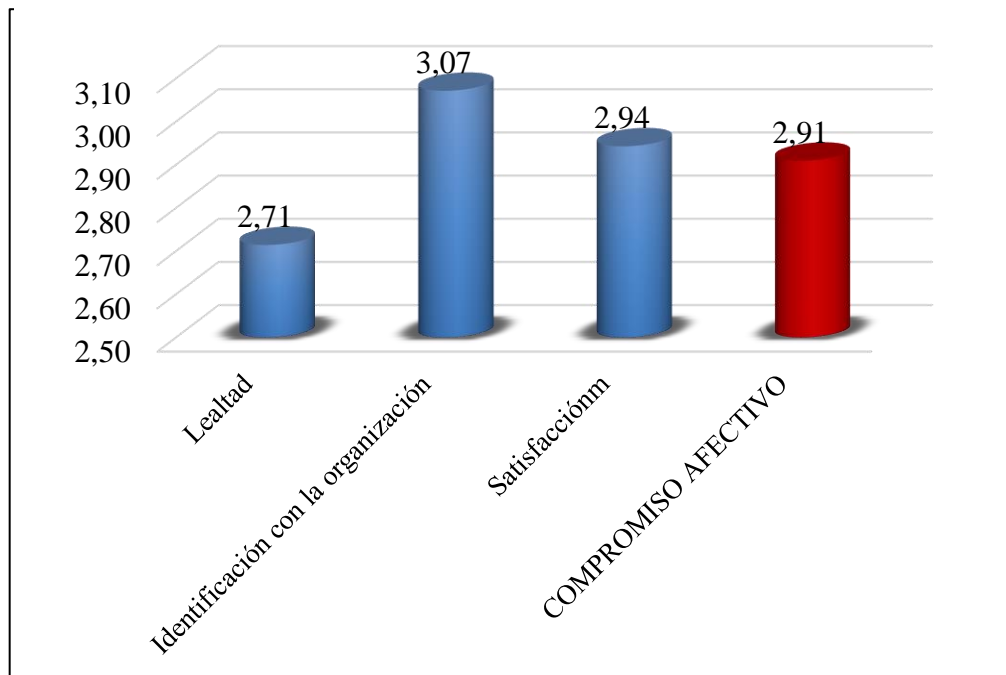
Comparación promedio de los indicadores del compromiso afectivo

Indicadores	Valor	Escala de medición
Lealtad	2.71	Regular
Identificación con la organización	3.07	Regular
Satisfacción	2.94	Regular
COMPROMISO AFECTIVO	2.91	Regular

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

Comparación promedio de los indicadores del compromiso afectivo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como se puede observar el indicador de la identificación con la organización, presenta un promedio de 3.07, que de acuerdo a la escala de baremación indica que se desarrolla aun nivel regular, seguida de la satisfacción con un promedio de 2.94 y la lealtad con 2.71 de promedio, todos con un nivel regular, dando como resultado que la dimensión del compromiso afectivo obtenga un promedio de 2.91, lo que indica que el nivel es regular.



4.3.2. Análisis descriptivo del compromiso de permanencia

A. Resultados de los indicadores del compromiso de permanencia

Tabla 19

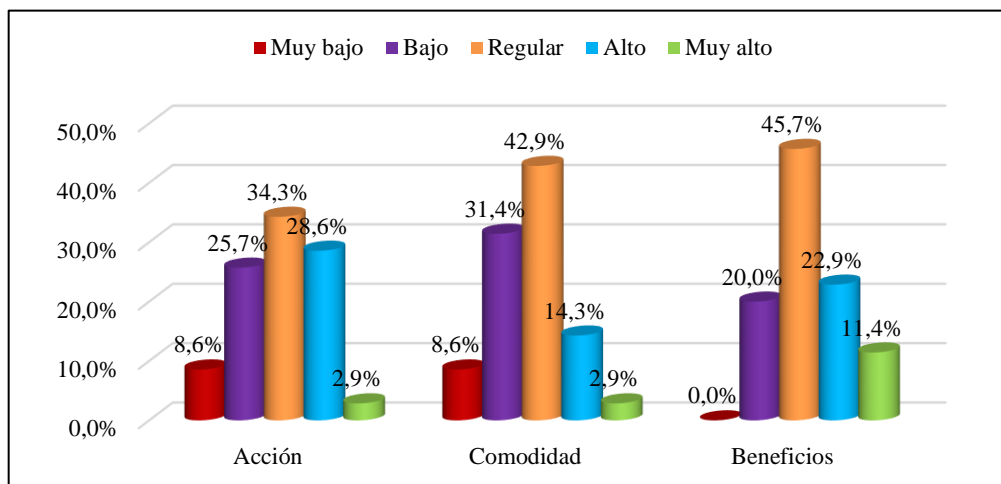
Indicadores de la dimensión del compromiso de permanencia

Compromiso de permanencia	Acción		Comodidad		Beneficios	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	3	8.6%	3	8.6%	0	0.0%
Bajo	9	25.7%	11	31.4%	7	20.0%
Regular	12	34.3%	15	42.9%	16	45.7%
Alto	10	28.6%	5	14.3%	8	22.9%
Muy alto	1	2.9%	1	2.9%	4	11.4%
Total	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 17

Indicadores de la dimensión del compromiso de permanencia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- **Acción:** Como se puede observar el 34.3% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular se presenta la acción en los docentes, el 28.6% respondió que el nivel es alto, para el 25.7% es bajo, el 8.6% cree



que es muy bajo y el 2.9% que es alto, situación que muestra que existe en algunos docentes una inclinación positiva para el desarrollo de las actividades de la universidad, sin embargo, la consideración de la universidad frente a la labor de los docentes es muy esporádica, reflejado ello en la poca atención que demuestra hacia las personas en el desarrollo de sus actividades.

- **Comodidad:** Se puede observar que el 42.9% de las personas manifestaron que a un nivel regular existen comodidad en los docentes, el 31.4% considera que el nivel es bajo, el 14.3% respondió que es alto, para el 8.6% es muy bajo y el 2.9% indicó que es muy alto, lo que muestra que los docentes no toman a la docencia como su principal actividad económica y junto a ello los horarios asignados en muchos de ellos no terminan siendo compatibles con las demás actividades que realizan.
- **Beneficios:** El 45.7% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular se presentan los beneficios en la universidad, el 22.9% consideró que el nivel es alto, para el 20% es bajo, el 11.4% cree que son muy altos, situación que refleja que en la universidad se les da de manera regular los beneficios adecuados, sin embargo, consideran que en otras instituciones podrían obtener mejores condiciones laborales.

B. Compromiso de permanencia

Tabla 20

Compromiso de permanencia

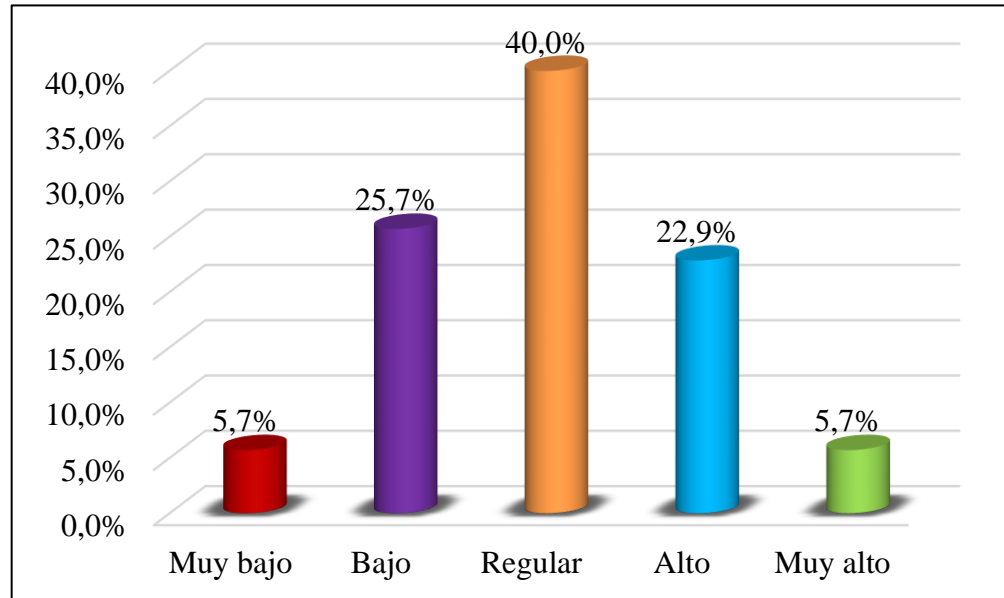
Ponderación	<i>f</i>	%	Baremación
Muy bajo	2	5.7%	0.06
Bajo	9	25.7%	0.50
Regular	14	40.0%	1.21
Alto	8	22.9%	0.90
Muy alto	2	5.7%	0.33
Total	35	100%	3.00

Fuente: Elaboración propia



Figura 18

Compromiso de permanencia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

➤ Como se observa el 40% de los docentes encuestados manifestaron que a un nivel regular sienten el compromiso de permanencia en la universidad, el 25.7% indicó que el nivel es bajo, para el 22.9% es alto, el 5.7% considera que es muy bajo y otro 5.7% que es muy alto, situación que pone en manifiesto que muy a pesar de existir una acción positiva del personal hacia las actividades de la universidad, esta no reconoce muchas veces esa labor; en cuanto a la comodidad se observa que son muy pocas personas quienes tienen a la docencia como su principal actividad económica, manifestando que los horarios establecidos para los cursos muchas veces no son compatibles con su otras actividades y los beneficios que reciben son adecuados, sin embargo tienen la esperanza que en otras instituciones podrían obtener mejores condiciones laborales.



C. Comparación promedio de los indicadores del compromiso de permanencia

Tabla 21

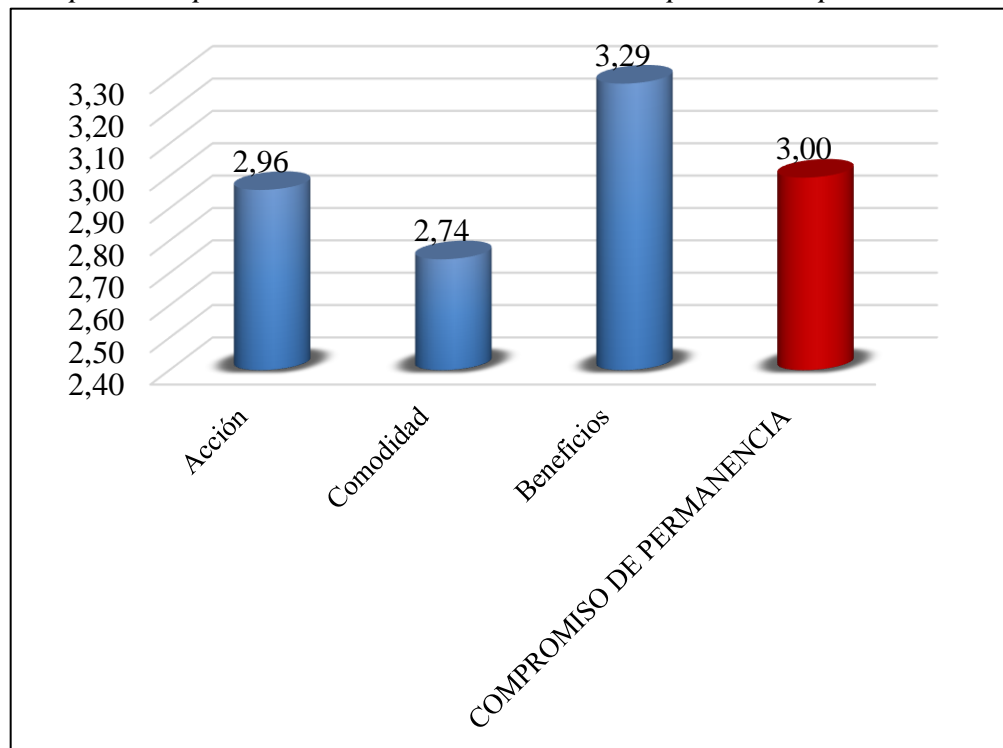
Comparación promedio de los indicadores del compromiso de permanencia

Indicadores	Valor	Escala de medición
Acción	2.96	Regular
Comodidad	2.74	Regular
Beneficios	3.29	Regular
COMPROMISO DE PERMANENCIA	3.00	Regular

Fuente: Elaboración propia

Figura 19

Comparación promedio de los indicadores del compromiso de permanencia



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como se puede observar el indicador de los beneficios obtuvo un promedio de 3.29, seguido de la acción con 2.96 y la comodidad con 2.74, tales promedios muestran un nivel regular, es así que la dimensión del compromiso de permanencia obtuvo un promedio de 3.00 que también refiere un nivel regular en la tabla de baremación.



4.3.3. Análisis descriptivo del compromiso normativo

A. Resultados de los indicadores del compromiso normativo

Tabla 22

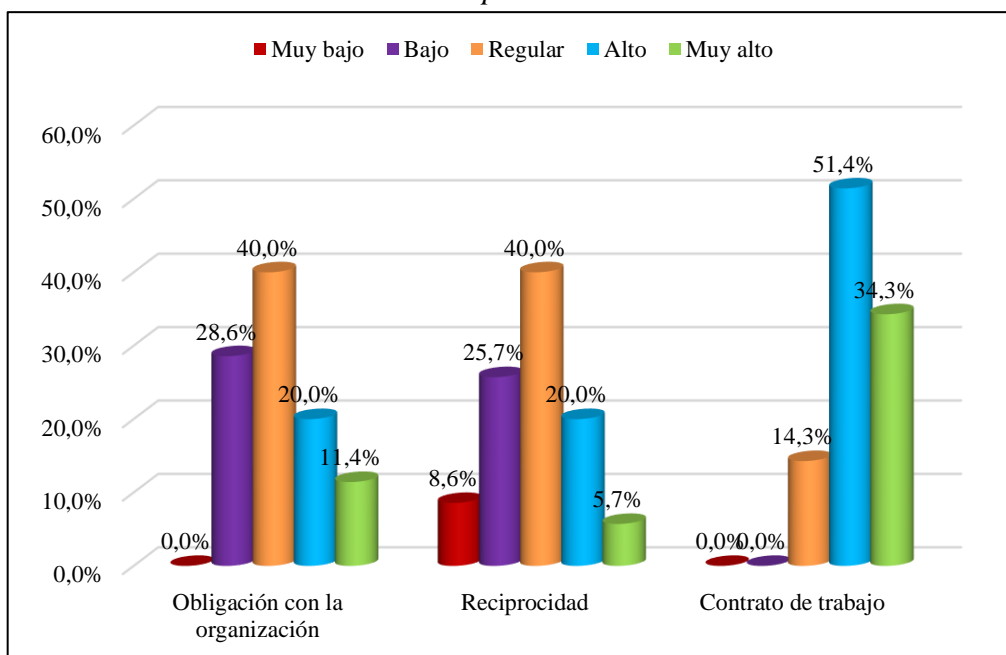
Indicadores de la dimensión del compromiso normativo

Compromiso afectivo	Obligación con la organización		Reciprocidad		Contrato de trabajo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy bajo	0	0.0%	3	8.6%	0	0.0%
Bajo	10	28.6%	9	25.7%	0	0.0%
Regular	14	40.0%	14	40.0%	5	14.3%
Alto	7	20.0%	7	20.0%	18	51.4%
Muy alto	4	11.4%	2	5.7%	12	34.3%
Total	35	100%	35	100%	35	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 20

Indicadores de la dimensión del compromiso normativo



Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

- **Obligación con la organización:** Como se observa el 40% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular se presenta la obligación con la organización, para el 28.6% el nivel es bajo, el 20% consideró que es alto y para el 11.4% es muy alto, situación que muestra que los docentes no muestran un compromiso moral hacia la universidad, observándose muchas faltas, tardanzas y por ultimo renuncias incluso de algunos docentes nombrados, así mismo se indicaron que no existe mucha seriedad en el cumplimiento de las tareas que la institución les asigna, manifestando que no disponen de tiempo.
- **Reciprocidad:** Se puede apreciar que el 40% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel regular existe reciprocidad, para el 25.7% el nivel es bajo, el 20% consideró que es alto, el 8.6% que es muy bajo y para el 5.7% es muy alto, situación que muestra que son pocas las personas que contribuyen de acuerdo a sus posibilidades a las necesidades y convocatorias por parte de la universidad, así mismo manifestaron que no sienten que la universidad corresponda a los docentes según las necesidades que puedan tener.
- **Contrato de trabajo:** Se observa que el 51.4% de las personas encuestadas indicaron que a un nivel alto se cuenta con un contrato de trabajo, el 34.3% considero que el nivel es muy alto y para el 14.3% es regular, situación que muestra que la universidad les da un contrato formal de trabajo y al parecer las cláusulas son adecuadas tanto para la universidad como para el docente.



B. Compromiso normativo

Tabla 23

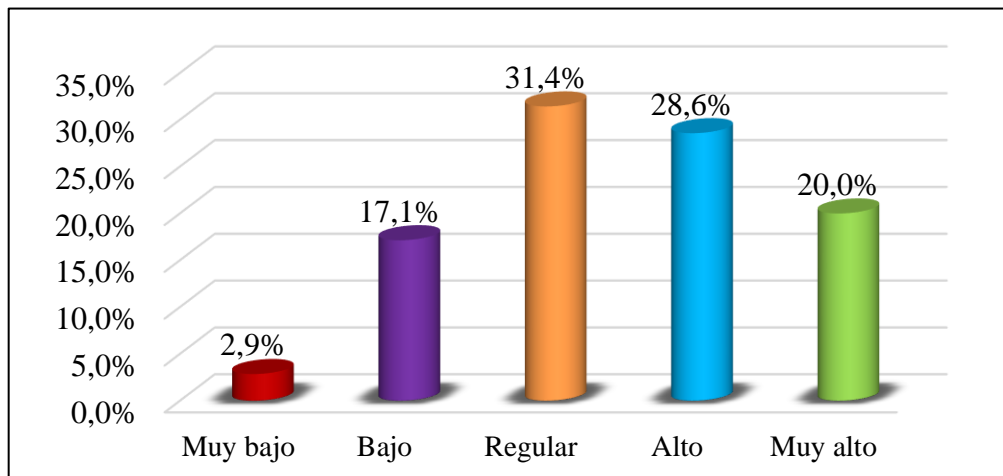
Compromiso normativo

Ponderación	<i>f</i>	%	Baremación
Muy bajo	1	2.9%	0.02
Bajo	6	17.1%	0.35
Regular	11	31.4%	0.94
Alto	10	28.6%	1.22
Muy alto	7	20.0%	0.90
Total	35	100%	3.44

Fuente: Elaboración propia

Figura 21

Compromiso normativo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como se observa el 31.4% de los docentes encuestados manifestaron que a un nivel regular existe el compromiso normativo, para otro 28.6% el nivel es alto, el 20% manifestó que es muy alto, el 17.1% considera que es bajo y el 2.9% que es muy bajo, situación que muestra que la mayoría de los docentes no muestran una obligación por permanecer en la universidad, existiendo casos de docentes que siendo nombrados han dejado la universidad por mejores oportunidades laborales, ya que no sienten reciprocidad por parte de la universidad hacia ellos; en cuanto a los contratos de trabajo, estos si son entregados de manera formal y contienen cláusulas que convienen a ambas partes.



C. Comparación promedio de los indicadores del compromiso normativo

Tabla 24

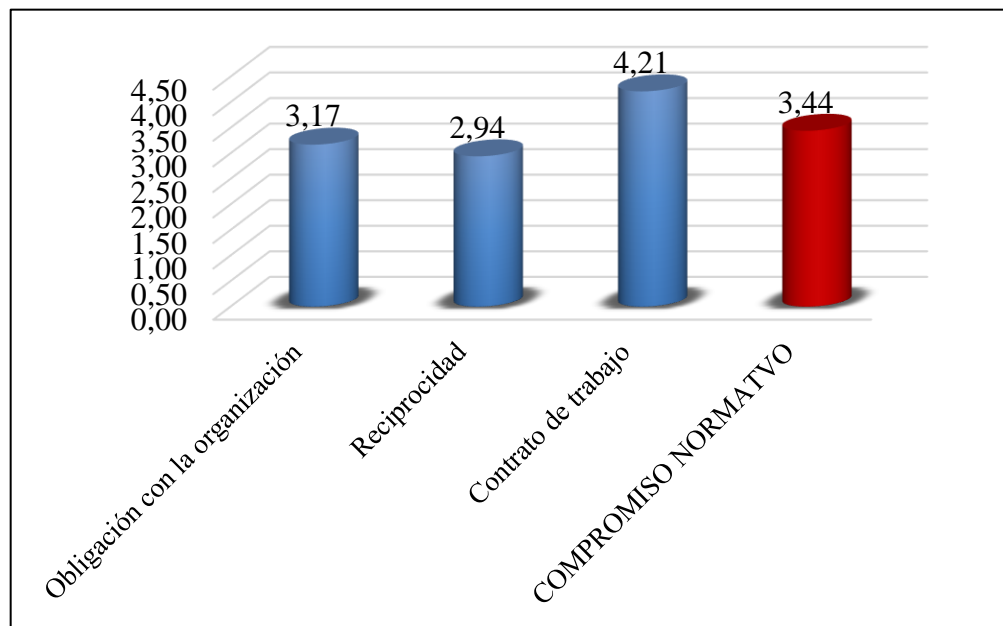
Comparación promedio de los indicadores del compromiso normativo

Indicadores	Valor	Escala de medición
Obligación con la organización	3.17	Regular
Reciprocidad	2.94	Regular
Contrato de trabajo	4.21	Muy alto
COMPROMISO NORMATIVO	3.44	Alto

Fuente: Elaboración propia

Figura 22

Comparación promedio de los indicadores del compromiso normativo



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como se observa el indicador contrato de trabajo se desarrolla a un nivel muy alto con un promedio de 4.21, la obligación con la organización con un promedio de 3.17 y la reciprocidad con 2.94 de promedio, se desarrollan a un nivel regular, llegando así a la dimensión del compromiso normativo con un promedio de 3.44, que de acuerdo a la escala de baremación representa un nivel alto.



4.3.4. Análisis del compromiso organizacional

Tabla 25

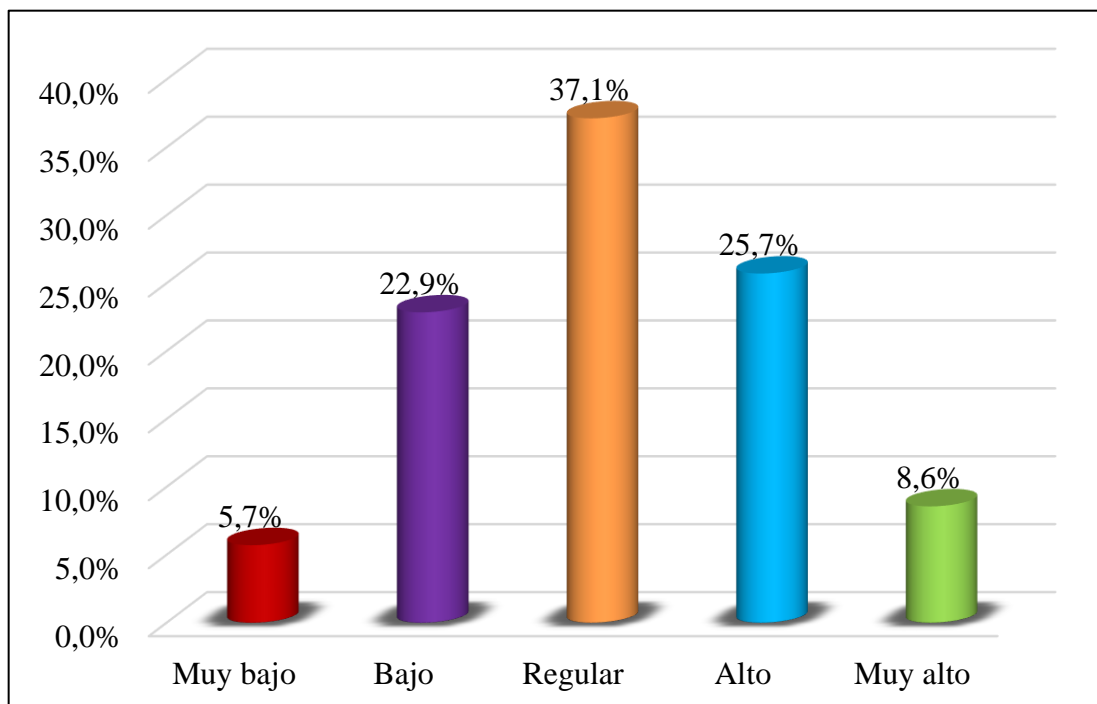
Compromiso organizacional

Ponderación	<i>f</i>	%	Baremación
Muy bajo	2	5.7%	0.05
Bajo	8	22.9%	0.43
Regular	13	37.1%	1.17
Alto	9	25.7%	1.02
Muy alto	3	8.6%	0.44
Total	35	100%	3.12

Fuente: Elaboración propia

Figura 23

Compromiso organizacional



Fuente: Elaboración propia



Interpretación y análisis:

- Como se puede observar el 37.1% de los docentes encuestados de la Universidad Global del Cusco manifestaron que a un nivel regular se presenta el compromiso organizacional, el 25.7% consideró que el nivel es alto, para el 22.9% es bajo, el 8.6% indicaron que es muy alto y el 5.7% respondió que es muy bajo, situación que refleja que en la institución no existe un compromiso del personal hacia la organización quienes en muchas oportunidades están al tanto de conseguir mejores condiciones laborales en otros espacios; observándose que el compromiso afectivo se desarrolla a un nivel regular mostrando así la poca lealtad e identificación que se tienen hacia la universidad, ocasionado por la poca satisfacción que se tienen al trabajar en dicha casa de estudios, de igual manera con el compromiso de permanencia el cual se muestra a un nivel regular, mostrando que no todos los docentes se ponen en acción para cumplir con los objetivos institucionales, pues tampoco sienten una comodidad en la labor que realizan por los distintos horarios asignados manifestando que la docencia no es su principal actividad económica, en cuanto a los beneficios muchos tienen esperanzas de conseguir mejores condiciones en otros espacios; y finalmente, el compromiso normativo el que si se presenta a un nivel muy alto, debido al cumplimiento con la entrega de los contratos de trabajo y las cláusulas que contiene, sin embargo los docentes no muestran una obligación con la organización, estando dispuestos a dejar la universidad si consiguieran mejores condiciones laborales en otros espacios.



4.3.5. Comparación promedio de las dimensiones del compromiso organizacional

Tabla 26

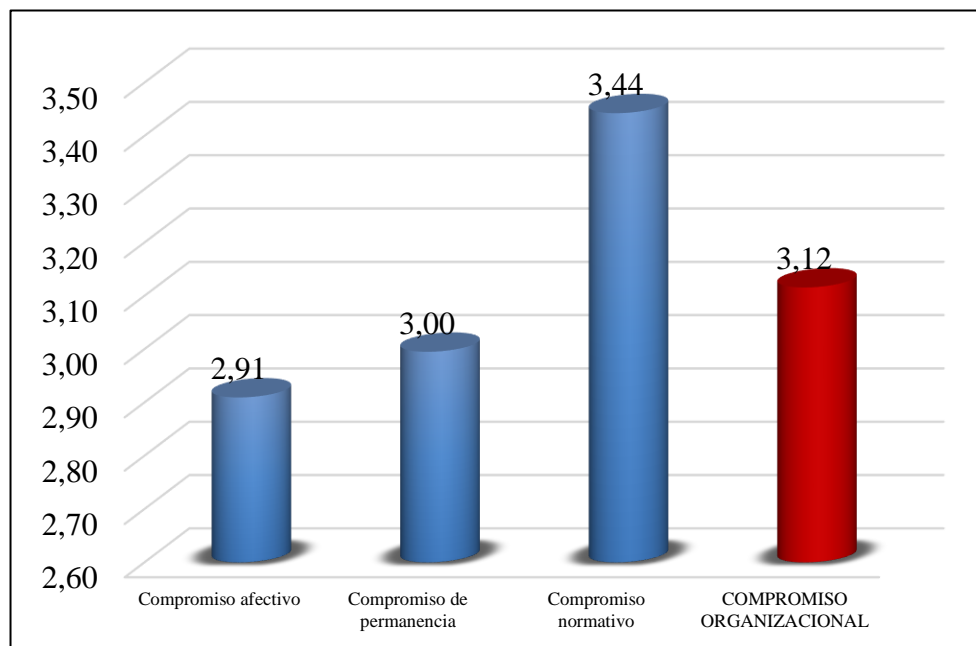
Comparación promedio de los indicadores del compromiso organizacional

Dimensiones	Valor	Escala de medición
Compromiso afectivo	2.91	Regular
Compromiso de permanencia	3.00	Regular
Compromiso normativo	3.44	Alto
COMPROMISO ORGANIZACIONAL	3.12	Regular

Fuente: Elaboración propia

Figura 24

Comparación promedio de las dimensiones del compromiso organizacional



Fuente: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

- Como se observa la dimensión del compromiso normativo obtuvo un promedio de 3.44, el cual indica que el nivel es alto, las dimensiones del compromiso de permanencia con un promedio de 3.00 y el compromiso afectivo con 2.91 se desarrollan a un nivel regular, llegando a si a la variable de compromiso organizacional con un promedio de 3.12 que indica que el nivel es regular.



4.4. Resultados de la correlación

Se realizó la prueba de hipótesis para conocer la correlación entre las variables donde:

- Si el valor conseguido de $P > 0.05$, entonces no se admite la hipótesis planteada.
- Si el valor conseguido de $P < 0.05$ entonces se admite la hipótesis planteada.

Tabla 27

Escala de valores para interpretar la correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández y Mendoza (2018)



A. Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional

Hipótesis general:

La motivación se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.

Tabla 28

Correlación entre la motivación y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional
Pearson	Motivación	
		Coefficiente de correlación
		.976
		Sig. (bilateral)
		.004
		N
		35

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

- De acuerdo a la hipótesis planteada, con $p = 0.004$ se afirma que existe correlación entre la motivación y el compromiso organizacional, donde el valor de $r = 0.976$, que de acuerdo a la escala de valores de Pearson indicando que hay una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que la motivación repercute en el compromiso organizacional del personal.



B. Correlación entre las dimensiones de la motivación y el compromiso organizacional

Hipótesis específica 3

Existe una alta relación entre las dimensiones de la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco – 2019.

a) Correlación entre la dimensión de los factores higiénicos y el compromiso organizacional

Tabla 29

Correlación entre la dimensión de los factores higiénicos y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Pearson	Factores higiénicos	Coeficiente de correlación	,988
		Sig. (bilateral)	.01
		N	35

Interpretación:

- De acuerdo a la hipótesis planteada, con $p = 0.01$ se afirma que existe correlación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional, donde el valor de $r = 0.988$, que de acuerdo a la escala de valores de Pearson indica que existe una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que los factores higiénicos se relacionan con el compromiso organizacional del personal.



b) **Correlación entre la dimensión de los factores motivacionales y el compromiso organizacional**

Tabla 30

Correlación entre la dimensión de los factores higiénicos y el compromiso organizacional

		Compromiso organizacional	
Pearson	Factores motivacionales	Coefficiente de correlación	,963
		Sig. (bilateral)	.03
		N	35

Interpretación:

➤ De acuerdo a la hipótesis planteada, con $p = 0.03$ se afirma que existe correlación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional, donde el valor de $r = 0.963$, que de acuerdo a la escala de valores de Pearson indica que existe una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que los factores motivacionales repercuten en el compromiso organizacional del personal docente de la universidad Global del Cusco.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

De acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación, se tienen los siguientes hallazgos:

- Se ha encontrado que, si existe una relación positiva muy alta entre la motivación y el compromiso organizacional, de igual manera la relación que existe entre los factores higiénicos y motivacionales con el compromiso es positiva muy alta, lo que indica que mientras más motivación exista en los docentes, ellos aumentarán su compromiso hacia la universidad.
- En cuanto a la motivación se ha observado que se desarrolla a un nivel regular, evaluada a través de los factores higiénicos, los cuales muestran que todavía en la institución existen ciertas falencias en cuanto a las políticas que manejan, no teniendo todos los procedimientos debidamente normados, motivo por el cual se cometen todavía muchos errores en el desempeño de sus actividades, provocando ellos llamadas de atención a los docentes, en cuanto al salario todavía no logran ponerse al nivel de otras universidades, pues la poca cantidad de alumnos que manejan no les permiten dar ese incentivo y status a los docentes, la supervisión que se realiza también a los docentes no es realizada de manera objetiva debido a que no se cuenta con un modelo o guía que permita evaluar de mejor manera; los factores motivacionales de igual manera presentan muchas falencias innecesarias, dentro de ello se ha observado que en la universidad no hay propuesta que permita a los docentes lograr su realización profesional, no ofreciendo nombramientos o contratos que les permita asegurar el trabajo por periodos largos, o frente a los pocos nombramientos que se realizaron no muestran diferencias sustanciales con los docentes contratados, siendo los salarios los mismos, y con más responsabilidad.
- En cuanto al comportamiento organizacional, este también se presenta a un nivel regular, situación que ocurre porque el compromiso afectivo que tiene el personal no es el más sólido, situación que muestra la poca lealtad de los docentes por el trabajo que realizan, no sintiendo ser parte del equipo de trabajo sino solo un



empleado que cumple con sus horas, el compromiso de permanencia de igual manera no existe a plenitud en los docentes mostrando que muchos de ellos hacen lo mínimamente necesario ya que para muchos la docencia no es la actividad económica principal sino que la realizan en sus ratos libres y muestra molestias cuando los horarios que se les asigna no son compatibles con las otras actividades que realizan obligando tal situación a faltar a clases, así mismo siguen en la indagación de otras circunstancias laborales que les consientan generar mayores ingresos o les ofrezcan mejores beneficios que los que tienen en la universidad; por último, el compromiso normativo el cual no muestra una obligación de los docentes hacia la institución pues muchos a pesar de tener contratos por un periodo o haberse nombrado han abandonado la universidad porque por distintas razones perjudicando así, no solo a los estudiantes sino a toda la institución en sí.

5.2. Comparación crítica con la literatura existente

El compromiso organizacional, es un componente definitivo en el cumplimiento de los objetivos de una organización y de acuerdo a lo planteado por Robbins & Coulter (2018, pág. 452.) quien manifiesta que el compromiso organizacional es el nivel en el que una persona se identifica con una organización en particular y con sus objetivos, se evidencia claramente la necesidad de que este factor exista y se desarrolle de manera preponderante en una organización, en este caso la Universidad Global del Cusco, pero ello dependerá de muchos factores, habiéndose considerado para el desarrollo de la presente investigación como un elemento preponderante a la motivación, la cual según Chiavenato (2017, pág. 236) es junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los factores más significativos para entender el comportamiento humano, en tal sentido, la presente investigación muestra claramente la importancia del fortalecimiento de la motivación para encaminar adecuadamente la satisfacción laboral de los miembros componentes de una organización lo que para la presente investigación permite mostrar como resultado que hay una correlación positiva muy alta entre ambas variables lo que se corrobora en lo planteado por Jaik, Tena, & Villanueva (2010) en su trabajo de investigación “Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado...” quienes manifiestan que al análisis de los datos permite afirmar que hay una correlación positiva y altamente significativa ($r = .852, = \alpha = .01$) entre las variables satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado



de la ciudad de Durango, lo cual ratifica algunos de los términos propuestos en esta investigación resaltando la importancia para ello de la necesidad de fortalecer el compromiso organizacional para elevar los factores de satisfacción en un trabajador.

Así mismo en lo concluido por Arce & Cornelio (2016) en su tesis de maestría titulada: “Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca, 2016”, quienes concluyen que existe una correlación moderada ($r=0,433$) significativa entre la motivación laboral general y el compromiso organizacional general de los colaboradores de la Universidad; también se puede apreciar la existencia de una necesidad de “colaboración” entre ambas variables, lo que garantiza obviamente el incremento en los niveles de satisfacción en los trabajadores.

Finalmente, lo concluido por Abarca (2014) en su tesis “Motivación de los docentes y su relación con la satisfacción en la calidad de la formación profesional en la carrera de Turismo de la UNSAAC Cusco 2012” permite apreciar la necesidad de fortalecer vínculos estrechos a partir de una adecuada motivación para el incremento de los niveles de satisfacción en los colaboradores, pues dicho autor concluye que el 50% de los docentes manifestaron que no han sido beneficiados con ningún tipo de incentivos o reconocimientos; existiendo insatisfacción con relación a la remuneración que recibieron, apreciándose claramente con ello la importancia que juega la motivación en pos del logro y el incremento de los niveles de satisfacción en una organización.

Con todo lo evidenciado en líneas anteriores, como consecuencia de la vinculación de las conclusiones logradas con otros trabajos de investigación, se resalta la importancia de haber desarrollado esta investigación y de la consideración de dichas variables como factores preponderantes para tener una apreciación clara de que ruta debe seguir la Universidad Global para el logro de sus objetivos en cuanto a su personal docente.

5.3. Limitaciones del estudio

Fueron limitantes para el normal avance de la presente como seguramente es común en toda organización en la cual se debe opinar sobre quienes le brindan un espacio laboral, las continuas negativas que inicialmente se obtuvieron por parte de



los docentes en brindar información para la presente, limitante que se superó gracias al profesionalismo de los mismos y a la paciencia de la investigadora en buscar espacios disponibles por los docentes a fin de que le dediquen un tiempo de calidad al momento de brindar la información.

5.4. Implicancias del estudio

La presente investigación, busca ser relevante y halla un camino para que la misma tenga una implicancia positiva en la universidad a partir de sus recomendaciones las cuales junto con todo el proceso investigativo debieran ser consideradas por la alta dirección de la universidad a fin de interpretar dicha información, analizarla y convertirla en decisiones estratégicas las cuales se canalicen a través de políticas y acciones a fin de lograr mejorar sus acciones motivacionales para con el personal docente y en consecuencia elevar sus niveles de satisfacción, lo cual seguramente deberá de verse retribuido en el incremento de la imagen institucional.



CONCLUSIONES

Primera: En la Universidad Global del Cusco, se determinó que, de acuerdo a la hipótesis planteada, con $p = 0.004$ se afirma que existe correlación entre la motivación y el compromiso organizacional, donde el valor de $r = 0.976$, que de acuerdo a la escala de valores de Pearson indica que existe una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que la motivación repercute en el compromiso organizacional del personal.

Segunda: Se determinó que la motivación en los docentes de la Universidad Global del Cusco se desarrolla a un nivel regular con un promedio de 3.03, situación que muestra que en la universidad los factores higiénicos se desarrollan a un nivel regular manifestados por las condiciones de trabajo que tienen los docentes los que incluyen las políticas de la institución, el salario, prestaciones, las condiciones físicas la supervisión, las relaciones interpersonales, el estatus, la seguridad en el trabajo, las cuales no muestran mucha insatisfacción en el personal, pero tampoco son las más óptimas; en cuanto a los factores motivacionales, que son los que producen satisfacción y aumentan la productividad del personal, estas también se desarrollan a un nivel regular, mostrando así que los docentes no encuentran en su trabajo una realización personal, el reconocimiento por su labor, la delegación de responsabilidad, un crecimiento personal, manifestando que algunas personas se encuentran laborando por el gusto del trabajo en sí, ya que muchos de ellos encuentran en la educación mucha satisfacción, situación que los impulsa a seguir con el trabajo. Con dichos resultados se rechaza la hipótesis planteada.

Tercera: Se determinó que el compromiso organizacional en los docentes de la universidad Global del Cusco se presenta a un nivel regular con un promedio de 3.12, situación que refleja que en la institución no existe un compromiso del personal hacia la organización quienes en muchas oportunidades están al tanto de conseguir mejores condiciones laborales en otros espacios; observándose que el compromiso afectivo se desarrolla a un nivel regular mostrando así la poca lealtad e identificación que se tienen hacia la universidad, ocasionado por la poca satisfacción que se tienen al trabajar en dicha casa de estudios, de igual manera con el compromiso de permanencia el cual se muestra a un nivel regular, mostrando que no todos los docentes se ponen en acción para cumplir con los objetivos institucionales, pues tampoco sienten una comodidad en la labor que realizan por los distintos horarios asignados manifestando que la docencia no es su principal actividad económica, en cuanto a los beneficios muchos tienen esperanzas de conseguir mejores condiciones en otros espacios; y finalmente, el compromiso normativo el que si se presenta a un nivel muy alto, debido al



cumplimiento con la entrega de los contratos de trabajo y las cláusulas que contiene, sin embargo los docentes no muestran una obligación con la organización, estando dispuestos a dejar la universidad si consiguieran mejores condiciones laborales en otros espacios. Con dichos resultados se rechaza la hipótesis planteada.

Cuarta: Se determinó las siguientes correlaciones con el compromiso organización de los docentes de la Universidad Global del Cusco es:

➤ En relación a la dimensión de los factores higiénicos:

De acuerdo a la hipótesis planteada, con $p = 0.01$ se afirma que existe correlación entre los factores higiénicos y el compromiso organizacional, donde el valor de $r = 0.988$, que de acuerdo a la escala de valores de Pearson indica que existe una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que los factores higiénicos se relacionan con el compromiso organizacional del personal

➤ En relación a la dimensión de los factores motivacionales:

De acuerdo a la hipótesis planteada, con $p = 0.03$ se afirma que existe correlación entre los factores motivacionales y el compromiso organizacional, donde el valor de $r = 0.963$, que de acuerdo a la escala de valores de Pearson indica que existe una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que los factores motivacionales repercuten en el compromiso organizacional del personal docente de la universidad Global del Cusco.



RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la alta dirección de la Universidad Global del Cusco que al haberse evidenciado que existe una alta relación entre la motivación y el compromiso organizacional de los docentes, se planteen lineamiento de política institucional que permitan la implementación continua y permanente de diversas acciones de motivación al personal docente las cuales una vez canalizadas a partir de sus actividades específicas, mejores y fortalezcan los niveles de compromiso en los docentes, dichas acciones deberán de ser sostenibles e implementadas en el corto, mediano y largo plazo.

Segunda: Se recomienda a la alta dirección de la Universidad Global del Cusco así como a la oficina de recursos humanos que al haberse evidenciado un promedio regular en los niveles de motivación en la universidad, se implementen acciones estratégicas que estén orientadas a mejorar paulatinamente la motivación que debe de dar la universidad hacia sus docentes, dichas acciones deberán enmarcarse en estímulos que no necesariamente sean económicos y que en todo caso fortalezca emocionalmente a los docentes y no se afecte la marcha económica de la institución.

Tercera: Se recomienda a la alta dirección de la Universidad Global del Cusco que al existir un compromiso organizacional en un nivel regular por parte de sus docentes, se implemente diversos procesos estratégicos orientados a fortalecer y mejorar dicho compromiso y ello deberá concretarse a partir de una presencia y una relación más estrecha entre la universidad y las necesidades de los docentes no solo en el aspecto académico universitario sino en el ámbito humano y personal a fin de demostrar con hechos que la universidad se interesa por lograr el máximo grado de satisfacción en sus trabajadores lo cual deberá verse reflejado consecuentemente en un incremento en el grado de compromiso de los mismos para con la universidad.

Cuarta: Se recomienda a la Universidad Global del Cusco que a través de sus autoridades, directores y personal administrativo se consideren y tomen acciones inmediatas con el fin de optimizar y mejorar en la práctica los factores higiénicos y motivacionales ya implementados en la institución pero cuya práctica y ejecución no necesariamente vienen llevando a lograr el fortalecimiento en el grado de compromiso de los docentes, en tal sentido, dichas labores deberán poner en operación todas las normas y estrategias existentes en la universidad a fin de que con su marcha se fortalezca el logro de los objetivos institucionales, los cuales son dinamizados por los docentes y estudiantes en el proceso de



enseñanza-aprendizaje los cuales requieren la máxima atención de la universidad y el direccionamiento de todos sus esfuerzos a ambos componentes (docentes-estudiantes) a fin de que la institución marche adecuadamente y se enmarque en el cumplimiento de sus objetivos.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abarca, R. (2014). Motivación de los docentes y su relación con la satisfacción en la calidad de la formación profesional en la carrera de Turismo de la UNSAAC Cusco 2012. *Tesis de doctorado*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Cusco, Perú. Obtenido de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/9923/Abarca_ar%20-%20Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aldana, J. (2018). *Trabajadores leales*. Obtenido de <http://www.eboluzio.com/trabajadores-leales/>
- Aptitus.com. (2015). *¿Qué es un contrato de trabajo?* Obtenido de <https://aptitus.com/blog/contrato-de-trabajo-en-peru-i/>
- Arce, A., & Cornelio, S. (2016). Relación de la motivación laboral con el compromiso organizacional de los colaboradores de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo S.A.C de la ciudad de Cajamarca, 2016. *Tesis de maestría*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/95/MBA%20-%200002%20Tesis%20Arce-Cornelio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Banda, J. (2016). *Definición de Salario*. Obtenido de <https://www.economiasimple.net/glosario/salario>
- Betanzos, N., & Paz, F. (2011). *El compromiso organizacional (CO) docente y en la educación superior: Una revisión en América Latina durante la última década*. Ponencia, Universidad Autónoma del Estado de Morelos - Instituto Nacional de Neurología y Neurocirugía "Manuel Velasco Suárez." México, México. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4D.pdf>
- Carrasco, S. (2015). *Metodología de la investigación científica* (Segunda ed.). San Marcos.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (Octava ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica de éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.v.
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (Décima ed.). México: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.



- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano* (Quinta ed.). McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Cruz, J., & Salirrosas, S. (2017). Clima organizacional y su relación con el compromiso de los trabajadores en la empresa Industrial Cerraduras Nacionales S.A.C, en. *Tesis de licenciatura*. Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- De Jesús, P. (2015). *La importancia de motivar a nuestros empleados*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2015/05/06/la-importancia-de-motivar-a-nuestros-empleados/>
- Definicion.de. (2014). *Condición de trabajo*. Obtenido de <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
- Duche, A., & Guerrero, R. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso institucional en tres universidades de*. Ponencia, Universidad Católica de Santa María – Universidad Nacional de San Agustín., Arequipa. Obtenido de <http://congreso.pucp.edu.pe/ciencias-gestion/wp-content/uploads/sites/54/2019/02/Satisfacci%C3%B3n-laboral-y-compromiso-institucional-en-tres-universidades-de-la-Regi%C3%B3n-Arequipa.pdf>
- Foco Empresarial S.A.S. (2016). *Crecimiento empresarial*. Obtenido de <http://www.focoempresarial.com.co/Crecimiento%20personal.html>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Tesis de Maestría, Universidad de Chile, Posgrado Economía y Negocios, Santiago. Obtenido de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAGISTER%20PFRIAS_2014.pdf?sequence=1
- Giraldo, K. (2012). *Conveniencia - Valor personal*. Obtenido de <http://www.kathegiraldo.com/conveniencia/>
- Gómez, A. (2015). Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la Universidad Peruana de los Andes. *Tesis de maestría*. Universidad nacional de Educación - Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/368/TM%202720%20G1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, A. (2010). *Principios de supervisión y el supervisor*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/principios-de-supervision-y-el-supervisor/>



- Hernández, R., & Mendoza, P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (Primera ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Jaik, A., Tena, J., & Villanueva, R. (2010). Satisfacción laboral y compromiso institucional de los docentes de posgrado. *Revista electrónica diálogos educativos*(19).
- Martínez, M. d. (2012). *Motivación: la gestión empresarial*. Diaz de Santos. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=EsOztllFaxgC&printsec=frontcover&dq=motivaci%C3%B3n&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwi_qpHdw-_jAhUjxVkkKHaphDT8Q6AEIPTAE#v=onepage&q=motivaci%C3%B3n&f=true
- Martínez, S. (2018). *El Compromiso organizacional*. Obtenido de <https://superrheroes.sesametime.com/el-compromiso-organizacional/>
- Méndez, A. (2015). Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico de México. *Tesis de maestría*. Universidad de Montemorelos, México. Obtenido de <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/106/Tesis%20Amalia%20M%C3%A9ndez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nelson, D., & Quick, J. (2013). *Comportamiento organizacional* (Tercera ed.). México: Centage Learning Editores, S.A. de C.V.
- Quintero, M. (2009). *Introducción a la organización*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos89/concepto-organizacion/concepto-organizacion4.shtml>
- Reyero, D. (2015). *Compromiso laboral: la nueva ventaja competitiva*. Obtenido de <https://davidreyero.com/mis-temas/compromiso-laboral-distintivo-de-las-mejores-organizaciones/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (Decimotercera ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento Organizacional* (Décimoséptima ed.).
- Rodríguez, C., & Betanzos, N. (28 de Marzo de 2012). *Vinculación entre empleado y empresa: Analizando el constructo compromiso organizacional normativo en el trabajo*. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvi/docs/4S.pdf>



- Ruiz de Alba, J. L. (2013). *El compromiso organizacional: un valor personal y empresarial en el marketing interno*. Tesis de grado, Universidad de Málaga, Málaga. Obtenido de <file:///C:/Users/PC/Downloads/Dialnet-ElCompromisoOrganizacional-5089649.pdf>
- Sanchez, F. (2017). *Motivación docente*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2017/03/05/motivacion-docente/>
- significados.com. (2018). *Significado de trabajo*. Obtenido de <https://www.significados.com/trabajo/>
- Torres, A. C. (2017). *¿En qué consisten las condiciones de trabajo?* . Obtenido de <https://archivo.gestion.pe/gestion-tv/que-consisten-condiciones-trabajo-2192187>
- Universidad Global del Cusco. (2019). *Nosotros*. Obtenido de <https://uglobal.edu.pe/es/nosotros/resena>
- Wehrich, H., Cannice, M., & Koontz, H. (2017). *Administración: Una perspectiva global empresarial* (Décimoquinta ed.). México: Mc-Graw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.



ANEXOS



Anexo 01: Matriz de consistencia del proyecto de investigación

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Método	Población y muestra	Técnicas e instrum.
¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019?	Conocer cuál es la relación que existe entre la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.	La motivación se relaciona positivamente con el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.	Motivación • Factores higiénicos • Factores motivacionales	Tipo: Básico Enfoque: Cualitativa	Población: 35 docentes Muestra: 35 unidades de estudio	Técnicas: - Encuesta Instrumentos: - Cuestionario
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis específicas	Compromiso organizacional			
• ¿Cómo es la motivación en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019?	• Describir cómo es la motivación en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.	• Existe una baja motivación en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.	• Compromiso afectivo	Alcance: Descriptiva - Correlacional		
• ¿Cómo es el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019?	• Describir cómo es el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.	• El compromiso organizacional se presenta a un nivel bajo en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.	• Compromiso de permanencia • Compromiso normativo	Diseño: No experimental - transversal		
• ¿Cómo es la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y el compromiso en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019?	• Determinar la relación que existe entre las dimensiones de la motivación y el compromiso en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.	• Existe una alta relación entre las dimensiones de la motivación y el compromiso organizacional en los docentes de la Universidad Global del Cusco - 2019.				



Anexo 02: Matriz del instrumento

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems/reactivo	Peso	N° de ítems	Alternativas
Motivación	Factores higiénicos	Políticas de la organización	1. Se les comunica sobre la existencia de normativas o reglamentos que den a conocer las políticas de la organización. 2. Considera que se ponen en práctica dichas normas establecidas.	36.36%	16	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
		Salario	3. Los docentes se sienten conformes con el salario que perciben. 4. Los salarios que perciben están acorde al mercado.			
		Prestaciones	5. La universidad le brinda las prestaciones adecuadas por el desempeño de su trabajo. 6. Cree Ud. que los docentes se sienten conformes con las prestaciones que reciben de la institución.			
		Condiciones de trabajo	7. Considera que los espacios físicos en la institución son los adecuados para el desarrollo de su labor profesional. 8. Considera que los equipos tecnológicos que le brinda la institución son los adecuados para el desarrollo de sus actividades laborales.			
		Estilo de supervisión	9. Existe acciones de supervisión en la universidad para con los docentes. 10. Considera que son pertinentes los estilos de supervisión que se dan en la universidad.			
		Relaciones interpersonales	11. Considera adecuadas las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo. 12. Considera adecuadas las relaciones interpersonales con el personal directivo de la universidad.			
		Estatus	13. Considera Ud. que laborar en la institución le retribuye un estatus profesional en su entorno. 14. Dentro de la universidad se considera el estatus de acuerdo a su grado profesional.			
		Seguridad en el trabajo	15. La universidad le brinda la seguridad adecuada para el desempeño de su trabajo. 16. Ud. se siente conforme con la seguridad que le brinda la universidad.			



Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems/reactivo	Peso	N° de ítems	Alternativas					
	Factores motivacionales	Realización personal	17. Considera que laborar en la universidad le retribuye condiciones de autorrealización. 18. La retribución económica por parte de la universidad le permite cumplir con sus intenciones de realización personal.	22.73%	10						
		Reconocimiento	19. Existen acciones de reconocimiento de la universidad para con los docentes. 20. Considera que son pertinentes las acciones de reconocimiento que se dan en la universidad.								
		Responsabilidad	21. La universidad le otorga autonomía en el desempeño de su trabajo. 22. El docente asume con responsabilidad las tareas asignadas.								
		El trabajo en sí	23. Ud. siente satisfacción con la labor que realiza. 24. La universidad reconoce su labor como docente.								
		Crecimiento personal	25. La universidad le permite proyectarse a futuro para consolidar su crecimiento profesional. 26. Considera que su labor en la universidad le permitirá un adecuado crecimiento personal.								
		Compromiso organizacional	Compromiso afectivo				Lealtad	27. Cree Ud. que sus colegas muestran gratitud hacia la universidad. 28. Cree Ud. que la universidad muestra gratitud hacia los docentes.	13.64%	6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
							Identificación con la organización	29. Cree Ud. que sus colegas muestran un sentimiento de pertenencia hacia la universidad. 30. Cree Ud. que sus colegas comparten el trabajo por el logro de los objetivos institucionales.			
							Satisfacción	31. Aprecia Ud. en sus colegas satisfacción por el trabajo en la universidad. 32. Cree Ud. que la universidad muestra satisfacción por el trabajo que realizan los docentes.			
							Compromiso de permanencia	Acción			



Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems/reactivo	Peso	N° de ítems	Alternativas
Compromiso normativo	Comodidad		35. Considera Ud. a la docencia como su actividad económica principal.	13.64%	6	Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre
			36. Los horarios que le han asignado en la universidad son compatibles con otras actividades que realiza.			
	Beneficios		37. Cree Ud. que la universidad le brinda los beneficios adecuados por el desempeño de su trabajo.			
			38. Cree Ud. que en otra institución podría tener mejores condiciones laborales			
	Obligación con la organización		39. Cree Ud. que sus colegas muestran un compromiso moral hacia la universidad.			
			40. Cree Ud. que sus colegas cumplen con responsabilidad las tareas adicionales encargadas por la universidad.			
Reciprocidad		41. Cree Ud. que sus colegas contribuyen de acuerdo a sus posibilidades a las necesidades y convocatorias por parte de la universidad.				
Contrato de trabajo		42. Cree Ud. que la universidad corresponde a los docentes según las necesidades que puedan tener.				
		43. La institución le realiza un contrato formal de trabajo por determinado tiempo.				
			44. Considera Ud. adecuado el contrato de trabajo que tiene con la universidad.			
			TOTAL	100%	44	



Anexo 03: Instrumento

UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cuestionario aplicado a los docentes de la Universidad Global del Cusco

A continuación, se presentan una serie de preguntas, lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa con la que usted esté de acuerdo, marcando con una "X".

Ítems/reactivo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. Se les comunica sobre la existencia de normativas o reglamentos que den a conocer las políticas de la organización.					
2. Considera que se ponen en práctica dichas normas establecidas.					
3. Los docentes se sienten conformes con el salario que perciben.					
4. Los salarios que perciben están acorde al mercado.					
5. La universidad le brinda las prestaciones adecuadas por el desempeño de su trabajo.					
6. Cree Ud. que los docentes se sienten conformes con las prestaciones que reciben de la institución					
7. Considera que los espacios físicos en la institución son los adecuados para el desarrollo de su labor profesional.					
8. Considera que los equipos tecnológicos que le brinda la institución son los adecuados para el desarrollo de sus actividades laborales.					
9. Existe acciones de supervisión en la universidad para con los docentes.					
10. Considera que son pertinentes los estilos de supervisión que se dan en la universidad.					
11. Considera adecuadas las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo.					
12. Considera adecuadas las relaciones interpersonales con el personal directivo de la universidad.					



Ítems/reactivo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13. Considera Ud. que laborar en la institución le retribuye un estatus profesional en su entorno.					
14. Dentro de la universidad se considera el estatus de acuerdo a su grado profesional.					
15. La universidad le brinda la seguridad adecuada para el desempeño de su trabajo.					
16. Ud. se siente conforme con la seguridad que le brinda la universidad.					
17. Considera que laborar en la universidad le retribuye condiciones de autorrealización.					
18. La retribución económica por parte de la universidad le permite cumplir con sus intenciones de realización personal.					
19. Existen acciones de reconocimiento de la universidad para con los docentes.					
20. Considera que son pertinentes las acciones de reconocimiento que se dan en la universidad.					
21. La universidad le otorga autonomía en el desempeño de su trabajo.					
22. El docente asume con responsabilidad las tareas asignadas.					
23. Ud. siente satisfacción con la labor que realiza.					
24. La universidad reconoce su labor como docente.					
25. La universidad le permite proyectarse a futuro para consolidar su crecimiento profesional.					
26. Considera que su labor en la universidad le permitirá un adecuado crecimiento personal.					
27. Cree Ud. que sus colegas muestran gratitud hacia la universidad.					
28. Cree Ud. que la universidad muestra gratitud hacia los docentes.					
29. Cree Ud. que sus colegas muestran un sentimiento de pertenencia hacia la universidad.					
30. Cree Ud. que sus colegas comparten el trabajo por el logro de los objetivos institucionales.					
31. Aprecia Ud. en sus colegas satisfacción por el trabajo en la universidad.					



Ítems/reactivo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
32. Cree Ud. que la universidad muestra satisfacción por el trabajo que realizan los docentes.					
33. Aprecia Ud. en sus colegas una inclinación positiva para el desarrollo de las actividades de la universidad.					
34. Cree Ud. que existe una consideración de la universidad por la labor que realizan los docentes.					
35. Considera Ud. a la docencia como su actividad económica principal.					
36. Los horarios que le han asignado en la universidad son compatibles con otras actividades que realiza.					
37. Cree Ud. que la universidad le brinda los beneficios adecuados por el desempeño de su trabajo.					
38. Cree Ud. que en otra institución podría tener mejores condiciones laborales					
39. Cree Ud. que sus colegas muestran un compromiso moral hacia la universidad.					
40. Cree Ud. que sus colegas cumplen con responsabilidad las tareas adicionales encargadas por la universidad.					
41. Cree Ud. que sus colegas contribuyen de acuerdo a sus posibilidades a las necesidades y convocatorias por parte de la universidad.					
42. Cree Ud. que la universidad corresponde a los docentes según las necesidades que puedan tener.					
43. La institución le realiza un contrato formal de trabajo por determinado tiempo.					
44. Considera Ud. adecuado el contrato de trabajo que tiene con la universidad.					

Gracias por su colaboración



Anexo 04: Procedimiento de la baremación

La presente investigación utilizo la escala de medida para medir cada uno de los ítems:

Escala de medida	Valor
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Promedio máximo de los ítems del instrumento: $\bar{X}_{max} = 5$

Promedio mínimo de los ítems instrumento: $\bar{X}_{min} = 1$

Rango: $R = \bar{X}_{max} - \bar{X}_{min} = 4$

Amplitud: $A = \frac{Rango}{Numero\ de\ escalas\ de\ interpretación} = \frac{4}{5} = 0.80$

Construcción de la baremación:

Promedio	Escala de Interpretación
1,00 – 1,80	Muy bajo
1,81 – 2,60	Bajo
2,61 – 3,40	Regular
3,41 – 4,20	Alto
4,21 – 5,00	Muy alto