



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de  
Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Rivera Huamán, Janet (ORCID: 0000-0003-3980-149X)

**ASESOR:**

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: 0000-0002-4752-6072)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2019

## **Dedicatoria**

A Dios por darme el regalo de la vida y permitirme lograr cada meta trazada a lo largo de mi carrera universitaria. A mis adorados padres y hermanos por su apoyo absoluto, confianza inculcándome siempre el esfuerzo y valentía para lograr una meta más en mi vida profesional.

## **Agradecimientos**

A Dios, por ser mi guía a lo largo de mi vida y permitirme concluir con mi objetivo.

A mis padres por ser el soporte de mi vida, quienes son mi inspiración y mi alegría cada día, por ese ejemplo de coraje y valentía para lograr superar los obstáculos de la vida.

A mis hermanos por el apoyo incondicional y consejos brindados durante todo este proceso de mi carrera universitaria.

A mis amigos y compañeros que me acompañaron y se convirtieron en amigos de vida y colegas compartiendo conocimientos y experiencias en el transcurso de mi formación académica.

Finalmente agradecer infinitamente al Dr. Teodoro Carranza, por su orientación en la elaboración de este trabajo de titulación, quien con su dirección y conocimiento me ayudo en la información a lo largo de esta indagación.

## Índice de contenidos

|  | <b>Pág.</b> |
|--|-------------|
| Carátula.....  | i           |
| Dedicatoria .....  | ii          |
| Agradecimiento .....                                       | iii         |
| Índice de contenidos .....                                 | iv          |
| Índice de tablas .....                                     | v           |
| Índice de gráficos y figuras.....                          | vi          |
| Resumen.....   | vii         |
| Abstract .....   | viii        |
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>                                | <b>1</b>    |
| <b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>                              | <b>5</b>    |
| <b>III. METODOLOGÍA.....</b>                               | <b>10</b>   |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación .....                  | 10          |
| 3.2. Variables y operacionalización .....                  | 11          |
| 3.3. Población, muestra y muestreo.....                    | 21          |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 22          |
| 3.5. Procedimientos .....                                  | 24          |
| 3.6. Método de análisis de datos.....                      | 24          |
| 3.7. Aspectos éticos .....                                 | 25          |
| <b>IV. RESULTADOS.....</b>                                 | <b>26</b>   |
| <b>V. DISCUSIÓN.....</b>                                   | <b>37</b>   |
| <b>VI. CONCLUSIONES.....</b>                               | <b>40</b>   |
| <b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>                           | <b>41</b>   |
| REFERENCIAS.....   | 43          |
| ANEXOS .....   | 47          |

## Índice de tablas

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1: Validación de expertos.....                                    | 23 |
| Tabla 2: Escala de medidas para evaluar el coeficiente Alfa de Crombach | 23 |
| Tabla 3: Resumen de procesamiento de datos.....                         | 24 |
| Tabla 4: Estadísticas de fiabilidad.....                                | 24 |
| Tabla 5: Dimensión remuneración.....                                    | 26 |
| Tabla 6: Dimensión contratación del personal.....                       | 27 |
| Tabla 7: Dimensión de trabajo en equipo.....                            | 27 |
| Tabla 8: Dimensión reconocimiento público.....                          | 28 |
| Tabla 9: Dimensión resistencia al cambio.....                           | 28 |
| Tabla 10: Dimensión orientación hacia resultados.....                   | 29 |
| Tabla 11: Dimensión procesos administrativos.....                       | 29 |
| Tabla 12: Dimensión adaptación al cambio.....                           | 30 |
| Tabla 13: Tabla de correlación.....                                     | 31 |
| Tabla 14: Prueba de hipótesis general.....                              | 32 |
| Tabla 15: Prueba de hipótesis específica 1.....                         | 33 |
| Tabla 16: Prueba de hipótesis específica 2.....                         | 34 |
| Tabla 17: Prueba de hipótesis específica 3.....                         | 35 |
| Tabla 18: Prueba de hipótesis específica 4.....                         | 36 |

## Índice de figuras

|   |    |
|---|----|
| Figura 1: Remuneración.....                 | 26 |
| Figura 2: Contratación del personal.....    | 27 |
| Figura 3: Trabajo en equipo.....            | 27 |
| Figura 4: Reconocimiento público.....       | 28 |
| Figura 5: Resistencia al cambio.....        | 28 |
| Figura 6: Orientación hacia resultados..... | 29 |
| Figura 7: Procesos administrativos.....     | 29 |
| Figura 8: Adaptación al cambio.....         | 30 |

## **Resumen**

El objetivo de esta tesis fue determinar la relación que existe entre motivación laboral y Administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, en el enfoque empresarial. El tipo de investigación fue aplicada, nivel descriptivo – correlacional; el diseño de investigación, no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo; la población fue conformada por 160 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla y la muestra la conformaron 61 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario de Likert; el resultado y la conclusión después de haber procesado y examinado la información es que existe relación positiva considerable de motivación laboral y Administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.

**Palabras clave:** motivación laboral, administración del cambio, remuneración.

## **Abstract**

The objective of this thesis was to determine the relationship between work motivation and Change Management in the Local Educational Management Unit Ventanilla, in the business approach. The type of research was applied, descriptive level - correlational; research design, non-experimental cross-sectional and quantitative approach; The population was made up of 160 workers from the Ventanilla Local Education Management Unit and the sample was made up of 62 workers, the instrument used was the Likert questionnaire; The result and conclusion after having processed and examined the information is that there is a considerable positive relationship of labor motivation and change management in the Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.

**Keywords:** labor motivation, change management, remuneration.



## **I. INTRODUCCIÓN**

La importancia de un análisis y estudios sobre motivación laboral en una organización aborda en el comportamiento y conducta de un colaborador, basándose en una mejora continua y desarrollo importante de crear una ética motivante con una gran identificación, compromiso dentro de la organización en el desarrollo de las tareas institucionales.

Según Chiavenato (2010), precisa que la motivación laboral es el coraje que impulsa a los individuos a satisfacer una necesidad (p.68).

De lo señalado por el autor, la motivación laboral es la suma de esfuerzos y conductas humanas orientadas a alcanzar metas y objetivos para cubrir sus necesidades básicas hasta alcanzar el reconocimiento y prestigio social.

En el entorno Internacional, hoy en día las organizaciones son más competitivas, esto se debe a los grandes cambios globales que se vienen generando en cada organización. Por estas razones las grandes compañías multinacionales que vienen operando a nivel mundial emplean grandes estrategias siendo una de ellas y la más importante la motivación laboral a sus colaboradores, mediante una gran comunicación y reconocimiento llegando así, ser una pieza clave dentro de las compañías. La motivación en la actualidad ya no consiste en los salarios que se puedan ofrecer sino en la satisfacción, pertenencia, donde los colaboradores tienen las posibilidades de brindar parte de su tiempo y recursos al desarrollo de sus propias ideas, necesidades sociales y las de autorrealización propio de su desarrollo.

La motivación laboral resalta un papel de gran importancia en la gestión de toda organización, pues es considerada como un proceso que implica fuerza, dirección y firmeza en las personas, esto depende de cuan motivado se sienta cada empleado o colaborador, por lo que esto determinara su conducta, comportamientos y desempeño hacia las metas organizacionales, por ello cada empresa debe tratar a sus colaboradores como el recurso humano más valioso dentro de la organización porque de ello dependerá el crecimiento y desarrollo de la misma.

Soto (2007), puntualiza que “una administración dentro de un cambio organizacional es la destreza de las compañías y sus trabajadores para instruirse y cambiar constantemente” (p.42).

De lo indicado por el literato se concluye que todo proceso de administración de un cambio se basa en el comportamiento del trabajador dentro de una organización, es en este proceso de cambio que se ven reflejados el nivel de compromiso frente a los objetivos organizacionales.

A nivel nacional, la motivación laboral tomo la debida importancia cuando se descartó la idea del rol autoritario e individualismo y se fortaleció un proceso de motivación a los trabajadores creando una gran percepción de un estímulo que les motiva a realizar un esfuerzo y orientan sus comportamientos a la satisfacción como un efecto de prosperidad que se obtiene a través de alcanzar una meta definida, aspiración, estímulo o esfuerzo por las actividades realizadas dentro de una organización.

Hoy en día la gran mayoría de las compañías se preocupan por conservar a su personal motivado y comprometidos para poder establecer todo cambio organizacional sin que existan barreras de resistencia al cambio, puesto que todas las organizaciones deben transformar su política de calidad en beneficio de su público objetivo para que pueda brindar un mejor servicio y sea muy reconocida por sus productos o servicios que brinda la organización. Los diferentes empleados novatos, llegan con muchas ideas y perspectivas para ofrecer a la compañía, sus conocimientos, experiencias y formas de trabajar; Sin embargo, todo esto cambia a medida que el colaborador percibe que dentro de la organización no existe un buen clima laboral adecuado para el correcto desarrollo de su desempeño profesional.

A nivel local, UGEL Ventanilla también debe preocuparse por crear un modelo de motivación laboral en sus colaboradores que forman parte de su equipo de trabajo a fin de ofrecer un servicio de manera eficiente y eficaz con un gran sentido de compromiso y satisfacción al usuario. UGEL Ventanilla es una entidad que trabaja de manera coordinada con el plantel docente y en constante coordinación

con los padres de familia de los educandos, con la finalidad que los usuarios puedan percibir el compromiso y la preocupación por atender las solicitudes de manera transparente, aplicando normas técnicas formuladas por el Ministerio de Educación para ejecutarlas en temas relacionados al sector de educación. Cabe destacar que la entidad está trabajando en mejorar el clima organizacional de sus directivos, personal docente y colaboradores para poder hacer de la gestión un equipo de trabajo unánime para el desarrollo de sus funciones de manera apropiada y que esto se vea reflejada en la satisfacción y reconocimiento de sus actividades en respuesta a sus solicitudes de trámites administrativos de manera oportuna y la adecuada atención a los usuarios.

Considerando la realidad problemática, se formuló lo siguiente para la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, ¿Qué relación existe entre motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019? Dentro de los problemas Específicos, a) ¿Qué relación existe entre remuneración y resistencia al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019?, b) ¿Qué relación existe entre contratación de personal y orientación hacia resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019?, c) ¿Qué relación existe entre trabajo en equipo y procesos administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019?, d) ¿Qué relación existe entre reconocimiento público y adaptación al entorno social en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019?

En esta investigación se consideró diversas investigaciones similares a las variables de estudio, lo que permitirá enfocarnos y manejar los datos obtenidos dentro del lugar de estudio para poder realizar de manera eficiente y viabilidad de la investigación, buscando implantar el nivel de relación entre la variable motivación laboral y la variable administración del cambio. De modo que, la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla deberá implantar acciones de mejora con la finalidad de satisfacer al usuario y motivar a sus colaboradores para el mejoramiento de una administración de cambio de calidad, esta investigación está orientado en función a los colaboradores de la UGEL Ventanilla, demostrando que existe relación entre las variables de estudio presentadas en el presente proyecto de investigación. Los

resultados serán la base para diseñar políticas y procedimientos para la mejora de una motivación laboral en beneficio de la entidad, así mismo la estrategia por parte de recursos humanos tiene que estar alineada de forma rigurosa con la misión, visión y los objetivos organizacionales para poder implantar un cambio innovador y seguro que involucre a todo el personal que labore en la Entidad. Estos resultados del estudio realizado se colocarán en conocimiento del Directivo y jefaturas de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla y ellos serán los responsables de ejecutar acciones de motivación y satisfacción de sus colaboradores al momento de implantar algún tipo de cambio dentro de la entidad para brindar una gestión de calidad.

En el presente trabajo de investigación busca alcanzar los objetivos planteados, formulando como objetivo general, Determinar la relación entre motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019. Y teniendo como objetivos Específicos: a) Determinar la relación entre remuneración y resistencia al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019, b) Determinar la relación entre contratación de personal y orientación al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019, c) Determinar la relación entre trabajo en equipo y procesos administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019, d) Determinar la relación entre reconocimiento público y adaptación al entorno social en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

De modo que, para el desarrollo de la investigación, se plantea como hipótesis general: Existe relación significativa entre motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019 y como hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre remuneración y resistencia al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019, b) Existe relación significativa entre contratación de personal y orientación al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019. C) Existe relación significativa entre trabajo en equipo y procesos administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019, d) Existe relación significativa entre reconocimiento público y adaptación al entorno social en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

## II. MARCO TEÓRICO

La realidad problemática que se ha expuesto en esta investigación permitirá conocer la necesidad de implantar un modelo de motivación laboral de suma importancia para los trabajadores de la entidad asegurando un mejor desempeño de sus labores en el desarrollo de las actividades enmarcadas en su Plan Operativo Institucional para una mejora continua y el reconocimiento de la gestión por su gran compromiso a favor de la colectividad pedagógica que es la razón de ser de la entidad.

En tal sentido, se ha citado algunos libros, artículos y trabajos previos por otros autores, a fin de afianzar nuestra indagación, los mismos que presentaremos a lo largo del presente trabajo de investigación.

Al respecto Burga (2018) "Motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en la Empresa Agroindustrial de la Región Lambayeque". Su objetivo fue demostrando la relación significativa en el rendimiento y comportamiento de todo trabajador dentro de una organización. Utilizo el método de investigación cuantitativa aplicando un cuestionario de descriptivo, obtuvo una muestra de 17 colaboradores de la empresa, el muestreo se realizó en el distrito de Motupe.

Asimismo, Serrano (2016) en su tesis "Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la municipalidad de Carabaylo. Su objetivo fue demostrar los componentes motivacionales para un desempeño competitivo del colaborador, concluyendo que todo factor motivacional tiene gran influencia en la productividad y conducta de todo trabajador dentro de una organización.

Rojas (2015) realizó una investigación acerca motivación y el desempeño laboral de los trabajadores de la UGEL Ventanilla, dando a conocer el nivel de relación entre las variables de estudio, por lo cual utilizo el tipo de diseño no experimental transversal, aplicando un nuestro de 100 trabajadores mediante una muestra censal a través del método del cuestionario obteniendo como resultado una gran confiabilidad de 0,921 con el alfa de Cron Bach y para la contratación de hipótesis utilizaron la Rho de Spearman.

Por su parte, Gutiérrez (2013) en su estudio realizado “Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil”. Trató de dar conocer su principal objetivo acerca del comportamiento y satisfacción laboral de los obreros de construcción demostrando que las teorías relacionadas al tema tienen una gran relación y realidad adaptadas a la gran mayoría de la empresa de construcción civil de la comunidad peruana.

Por otro lado, Tarazona (2017) en su estudio realizado “Gestión del cambio y clima organizacional en la Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública del Ministerio de Salud, Lima, 2017”. Presento como objetivo demostrar la relación que existe entre las dos variables de investigación en los trabajadores donde se realizó la investigación, su tipo de investigación fue cuantitativo, pues su muestra probabilística fue 133 servidores públicos, utilizando el instrumento del cuestionario para determinar la confiabilidad de la presente investigación.

Por sus parte, Ortega y Solano (2015) en su investigación, “Gestión del Cambio Organizacional en Entidades Públicas del Poder Ejecutivo Peruano: Una Aplicación de las Teorías de Cambio Provenientes de la Gestión Privada”. Presento como objetivo principal explicar la gestión del cambio organizacional en dicha organización demostrando a través de sus teorías y estudios que el cambio se basa principalmente por el deseo de cambiar e innovar por parte de sus colaboradores para lograr nuevos métodos de trabajo que les permita alcanzar de manera efectiva y más aún en las organizaciones del sector público que son instituciones sin fines de lucro, buscando brindar calidad de servicio y atención a los ciudadanos.

Al respecto, Lagos (2015) in his research entitled, “Labor Motivation and its Impact on Organizational Performance in COPELEC Companies”. Presenta como objetivo determinar los componentes motivacionales en los trabajadores de la compañía COPELEC desde la perspectiva de la teoría bifactorial de Herzberg, la investigación aportara a mantener y lograr un ambiente laboral eficiente, el mismo que justifica su investigación en la detección de factores que permitan beneficiar directamente a los trabajadores de la organización brindando una mejor calidad de atención y mejorar el índice de excelencia de empresas COPELEC.

Asimismo, Jiménez and Ferro (2013) in their master's degree entitled: "Relationship between the transformational leadership of the directors and the motivation towards the work and the performance of teachers of a private university". Cuyo objetivo fue establecer en nivel de relación entre variables de estudio presentadas en su investigación, la misma que se aplicó en universidad privada de Bogotá, concluyendo que, un liderazgo transformacional y una excelente motivación en el trabajo logra adquirir nuevas perspectivas de trabajo generando en sus colaboradores una satisfacción tanto laboral como personal en la ejecución de las actividades programadas en la entidad.

Delgado y Di (2010), in his thesis entitled, "Work motivation and its impact on organizational performance" sustentada en la Universidad Central de Venezuela. Su objetivo fue estudiar el suceso de la motivación laboral en el desempeño organizacional que tienen los empleados de la Compañía de Bienes – Raíces "Multiviviendas, C.A", utilizando una investigación descriptiva y como técnica de medición realizaron una encuesta en 12 personas, el autor de la presente investigación concluye que la gran mayoría del personal que presenta un bajo nivel de desempeño, se debe a que sus tareas encomendadas no están en función al cargo que vienen desempeñando, así como tampoco existe una unanimidad en las de decisiones adoptadas por la compañía, lo que hace que el colaborador se sienta desmotivado y sin respaldo por parte de la organización en la cual trabajan y pasan mayor parte de su vida.

Por otro lado, Pulido (2017) "Proposal for the implementation of an organizational change management model for EAN University", sustentado en la Universidad EAN de Bogotá. Esta investigación en Administración de Empresas (MBA), tuvo como objetivo central crear una propuesta de mejora para la ejecución de un nuevo modelo de trabajo de calidad mediante un cambio visional en la organización, el mismo que abordara estudios y teorías de los más reconocidos escritores para brindar una información rica en conocimientos que serán puestos en práctica por la organización para el mejoramiento de planes estratégicos institucionales.

Gutiérrez (2012) in his thesis entitled, "Evaluation and Change in Organizational Culture in a Company", del Instituto Politécnico Nacional" de México, el propósito fue descubrir las oportunidades, fortalezas y debilidades de la cultura en una organización e intentar proponer y proyectar un cambio que coadyuve en su modernización, para esto se deben utilizar técnicas modernas de administración, que, a través no sólo del mero deseo o intención de hacerlo, sino de brindar elementos científicamente demostrados para convencer de la necesidad del cambio, y que, en los hechos, no sólo quede en buenas intenciones, sino que logre ponerse en práctica. La empresa considerada como caso de estudio en función de su documento corporativo misión plantea cómo ha tenido, tiene y debe mantener el liderazgo en el sector de las telecomunicaciones. Para tal efecto, debe ser capaz de responder con prontitud y efectividad a las exigencias de su mercado, lo cual, desde el punto de vista estratégico, tal vez ha tomado las decisiones correctas en cuanto a inversiones en desarrollo tecnológico, impulsando la instalación de equipos con tecnología de punta y de última generación. No obstante, lo anterior, esta necesidad de cambio, la modernización de la empresa debe ser un hecho.

Con respecto a la variable de motivación laboral, se ha elegido a tres teorías que guardaran relación con la investigación presentada.

Según Solana, Ricardo F. (1993) define la motivación como el comportamiento y actitud de un individuo frente a las necesidades que requiera la empresa, en la cual el trabajador se debe sentirse identificado con la compañía para el cumplimiento eficiente de las actividades que demande la empresa (p.208).

Según Robbins (2013) afirmó que "La motivación es la voluntad que realiza un individuo para lograr sus objetivos en la que implica energía, compromiso, conducta y perseverancia" (p.54).

Asimismo, Chiavenato (2009) en su libro Administración de Recursos Humanos, señaló: que la motivación es el efecto de intercambiar entre la persona y el entorno social dependiendo de la forma de vivir del colaborador lo que se verá manifestado en el comportamiento y necesidades del individuo al momento de realizar las tareas encomendadas (p.86).



Motivación es una fuerza humana que hace que la persona sienta un gran sentido de pertenencia, se comprometa y sienta que es parte de la organización, identificándose con cada una de las actividades que pueda realizar dando lo mejor e incluso más de sí mismo hacia el desarrollo de los objetivos organizacionales de la institución en la cual viene desarrollando su trayectoria profesional.

En toda organización es esencial una buena administración del cambio que permita mejorar las actividades o procesos productivos de la organización, estos a su vez deben adaptarse a los nuevos cambios tecnológicos y sociales que requieran para mantenerse en constante innovación para poder competir con sus principales competencias. Por lo tanto, para nuestra variable administración del cambio estará basada en los siguientes autores:

Según Bateman (2014) puntualizó que:

Una buena dirección de cambio es un procedimiento de métodos para dirigir desde el lugar de los individuos, estos cambios deben estar alineados a la misión y visión empresarial para lograr resultados pretendidos y puntualizar el cambio de carácter positiva a partir del interior del equipo hasta su manera de pensar y actuar para responder de manera concisa a la perspectiva y gestión establecida en el enfoque empresarial (p. 395).

Soto (2007) explica que “un cambio organizacional es la destreza de la organización para formarse y cambiar continuamente” (p.42).

Un cambio modifica el ambiente de trabajo porque implementa estrategias para minimizar las actividades y cambiar los procesos administrativos para ejecutarlos, cuyo objetivo consiste en conseguir el compromiso por parte de los administrados de manera eficaz con un gran sentido de responsabilidad y reconociendo la conducta del ser humano.

Muchas de estas transformaciones se realizan sin planearlas, generando cambios radicales, contradictorios e incluso efectivos para la organización; sin embargo, no consideran el origen, entorno y forma de trabajo, los mismos que pueden afectar profundamente al recurso humano al no adaptarse a estos nuevos cambios por temor a lo desconocido o por ser despedidos por la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. El Enfoque fue cuantitativo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), “una investigación cuantitativa utiliza recolección de datos con el propósito de probar las hipótesis en base a un cálculo numerario, con la finalidad de establecer pautas y tratar teorías” (p.4).

##### 3.1.2. El nivel fue descriptivo correlacional

Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la investigación descriptiva es el principio de las investigaciones correlacionales, las mismas que facilitan indagación para realizar estudios de manera estructurada” (p. 90). Asimismo, las investigaciones de tipo correlacional relacionan las variables mediante un esquema previsible para un conjunto o población” (p. 93).

##### 3.1.3. El Diseño Metodológico fue no experimental de corte transversal

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan el termino de investigación no experimental se da debido a que no existe manipulación de variables, es decir no va a variar la naturaleza del estudio” (p. 152). También indica que solo se observa los fenómenos tal como se muestran dentro de su contexto natural (p. 149). Por otro lado, “las investigaciones transversales seleccionan datos en un momento ideal, con el propósito de examinar su acontecimiento e interrelación en un momento proporcionado” (p. 154).

##### 3.1.4. El tipo de investigación fue Aplicada

Al respecto, según Behar (2008) precisa que, “una investigación aplicada se encuentra vinculada con la investigación básica porque requiere un marco teórico” (p.20). Por otro lado, la ciencia aplicada consiste en utilizar los conocimientos obtenidos en las investigaciones de práctica para solucionar y aportar beneficios en bien de la sociedad, donde los datos obtenidos no son muy precisos, pero ayudan a comprender ideas u hipótesis dentro del marco de la investigación.

### 3.1.5. El método de investigación fue hipotético deductivo

Por su parte, Behar (2008) menciona que: “la esencia del método hipotético deductivo consiste en saber la verdad o falsedad del enunciado básico acerca de la hipótesis que se desea estudiar” (p. 41).

## 3.2. Variables y Operacionalización

### 3.2.1. Variables

#### Variable X: Motivación laboral

Según Solana, Ricardo F. (1993) define la motivación como el comportamiento y actitud de un individuo frente a las necesidades que requiera la empresa, en la cual el trabajador se debe sentirse identificado con la compañía para el progreso eficiente de las tareas que demande la empresa (p.208). Por su parte Robbins (2013) afirmó que “La motivación es la voluntad que realiza un individuo para lograr sus objetivos en la que implica energía, compromiso, conducta y perseverancia”. (p.54).

#### Dimensión 1: Remuneración

Según Bonilla (2008) menciona que: “El enunciado monetario se deduce por la retribución total de pagos que percibe un colaborador por la prestación de sus bienes o servicios” (p.25). De lo citado por el autor menciona que la remuneración es el medio o la forma de como una persona recibe lo que le corresponde con respecto a la prestación de sus servicios traducidos generalmente en términos de dinero.

Por su parte Guerrero, M (2006) define que: “la remuneración es el salario básico o remuneración mensual del trabajador, el cual percibe por las tareas realizadas” (p.56). De lo citado por el autor, la remuneración debe permitir al trabajador satisfacer sus necesidades básicas para que el trabajador pueda llevar una vida digna, pudiendo así aspirar a percibir mayores incrementos salariales de acuerdo a sus experiencia, formación y productividad dentro de la organización al cual presta sus servicios.

## Indicador 1: Salario

Adam Smith (2010) definió que el salario “es la recompensa o retribución recibida por el trabajador por haber prestado sus servicios a una organización que le facilitara determinar una calidad de vida y subsistencia en el ser humano” (p.22).

Asimismo, en el art. 127° del código laboral constituye que, el sueldo no solo es la remuneración habitual, fija o variable, sino que el sueldo es toda percepción que reciba el trabajador en dinero o especies y que esto debe ser como contraprestación el servicio brindado a la organización y como compensación a las actividades realizadas dentro de la empresa.

## Indicador 2: Compensación.

Según Juárez (2000) lo define como: “un derecho del trabajador que reciben a cambio de sus años de servicios entregados a su labor, constituido por el sueldo, los incentivos y prestaciones” (p. 52).

Por su parte según la R.A.E., el término de compensación se refiere al beneficio alcanzado por el colaborador como resarcimiento por los años de servicio que haya laborado, para que pueda subsistir hasta que el colaborador pueda encontrar un nuevo empleo de acorde a sus conocimientos y experiencias alcanzadas.

## Indicador 3: Beneficios sociales

Los beneficios sociales es un beneficio adicional a su remuneración del colaborador que este en planillas y sea un trabajador dependiente, estos beneficios son participación de utilidades a los trabajadores, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, seguros sociales, subsidio por incapacidad temporal.

Dimensión 2: Contratación de personal. Chiavenato, I (1993, p.42) dice que:

(...) estrategia en la que se puntualiza las medidas precisas para cubrir una plaza disponible, teniendo presente los objetivos de la compañía, por ende, la elección del candidato adecuado al puesto de trabajo y que sobre todo cumpla con los requisitos solicitados. Los objetivos que se planea para el reclutamiento

del personal se definirán de acuerdo a los lineamientos de la compañía, a fin de garantizar la contratación del personal idóneo para el desarrollo de las actividades organizacionales.

El citado autor menciona que seleccionar personal es una tarea compleja de cotejo, elección de personal para captar al mejor talento humano que esté preparado para poder desarrollarse y aplicar todos sus conocimientos dentro de una organización.

#### Indicador 1: Reclutamiento

De acuerdo con Chiavenato (1999) precisa que el termino antes citado “es un proceso de técnicas definidos para captar personal altamente competente, preparados para asumir cargos de jerarquía en la organización” (p.208).

#### Indicador 2: Selección de Personal

Según Wayne (1994) preciso que “la selección de personas consta de pasos específicos y pautas claras que se utilizan para captar al personal más preparado para ser contratado” (p.93).

La selección de personal es una etapa final donde se elige a la persona o candidato idóneo que cumpla todos los requisitos solicitados por la organización con la finalidad de obtener a la persona efectiva y eficiente para realizar dichas actividades requeridas por la empresa u organización porque de ello dependerá el éxito de la calidad de sus trabajadores. Por otro lado, el personal encargado de realizar la selección de personal deberá tomar en cuenta que tipo de colaborador está buscando para incorporarlo a trabajar o formar parte del equipo de trabajo que necesita la organización para alcanzar los objetivos institucionales.

#### Dimensión 3: Trabajo en equipo

Gómez y Acosta (2003) precisaron que: “El trabajo en equipo influye en el recurso humano de manera positiva porque admite compañerismo en la empresa donde presta servicios dando buenos resultados, estimulando el entusiasmo para realizar las tareas encomendadas” (p.53). Una organización que maneje como

estrategia el trabajo en equipo logra mejores resultados de manera eficiente y eficaz, lo que le permitirá que los grupos de trabajo tengan los mismos propósitos y objetivos claros para conseguir el triunfo y progreso de la organización.

Indicador 1: Comunicación.

La comunicación es el cambio de opiniones en un grupo de individuos en la cual comparten ideas y experiencias de acuerdo a las situaciones de convivencia y forma de trabajar dentro de la organización. “Es el intercambio de información entre un grupo de personas, constituyendo una de las técnicas primordiales de acuerdo a su estilo y ritmo de trabajo con la cual se llegará a un solo ritmo de trabajo” (Chiavenato, 2006, p.110).

Indicador 2: Compromiso

Al respecto Robbins (1998) señala que: “el compromiso es la capacidad de responsabilidad que tiene el colaborador identificándose con la importancia del trabajo y con la propia organización” (p.70).

Indicador 3: Liderazgo

Según Chiavenato (2013) enfatiza que “liderazgo es la capacidad de una persona capaz de ejercer en los demás un nivel de confianza que le permita guiar y orientar a sus seguidores de manera exitosa a través del proceso de comunicación, empatía y seguridad en el resultado de los objetivos organizacionales”.

El papel primordial del liderazgo dentro de toda organización debe de mostrarse ejemplar y de manera transformacional, motivando al personal de tal manera que cree confianza y seguridad para alcanzar niveles de excelencia; por otra parte, también debe generar una cultura de equipo con los actores claves de la organización promoviendo innovaciones y mejoras en beneficio de la administración de la organización, logrando así que todo colaborador se involucre y se identifique con la organización al ejecutar las actividades empresariales.

#### Indicador 4: Fuerza laboral

Davenport (2000) menciona que “la fuerza laboral es el recurso humano como el principal factor de desempeño dentro de las organizaciones porque a través de ellos se medirá el éxito o fracaso de las empresas” (p.32).

Por consecuencia el recurso humano es la fuerza laboral capaz de mover grandes cambios y alcanzar grandes objetivos corporativos planeados (visión), es el valor asignado a la realización del trabajo para poder producir bienes o servicios en la que destacará el nivel de conocimientos en la capacidad productiva dentro de su jornada laboral; por lo tanto, para lograr que la empresa se mantenga, depende mucho de su recurso humano capacitado y bien remunerado para obtener una producción excelente que permitan generar ganancia a la organización.

#### Dimensión 4: Reconocimiento público.

El reconocimiento público es la forma de incentivar o motivar a los colaboradores por esforzarse en conseguir sus objetivos tanto personales como institucionales que le ayudan a crecer de manera permanente y progresiva en la que se sentirá respaldado y apoyado por la entidad a la cual brinda sus servicios.

#### Indicador 1: Autorrealización

De acuerdo con Maslow (1970) menciono que “El ser humano es un individuo en constante cambio, pues tiene un gran número de necesidades básicas que van cambiando de acuerdo con su ritmo y estilo de vida, por ende, sus necesidades y prioridades también son cambiantes y cada vez más exigentes haciendo que su conducta se vuelva impredecible”.

Según el autor el ser humano desarrolla aspiraciones para lograr sus objetivos personales trazados y realizarse de manera personal y profesional en la que tendrá la satisfacción de haber alcanzado sus propias metas y sentirse completo al poder realizarlos dentro de la organización a la cual presta servicios.

## Indicador 2: Reconocimiento

La confianza es esencial en las relaciones humanas porque de ello dependerá la fiabilidad entre el servicio, compromiso y el comportamiento de la persona (Rodríguez 2008). Por lo tanto, una organización que reconozca a su personal como la primordial fuente de trabajo y el motor de la organización logrará que su personal trabaje de manera motivada e identificado con la organización.

Variable Y: Administración del cambio.

Bateman (2014) puntualizó que:

Una buena dirección de cambio es un procedimiento de métodos para dirigir desde el lugar de los individuos, estos cambios deben estar alineados a la misión y visión empresarial para lograr resultados pretendidos y puntualizar el cambio de carácter positiva a partir del interior del equipo hasta su manera de pensar y actuar para responder de manera concisa a la perspectiva y gestión establecida en el enfoque empresarial. (p.395).

Por otro lado, Soto (2007) explica que “un cambio organizacional es la destreza de la organización para aprender y cambiar continuamente” (p.42).

### Dimensión 1: Resistencia al cambio

De acuerdo con Bateman (2014) hizo referencia que:

Resistencia al cambio son comportamientos negativos de la persona para descalificar, posponer o imposibilitar la ejecución de nuevos paradigmas de transformación en la labor, formando parte de la oposición puesto creen que generan inseguridad en sus necesidades, estatus, autoestima o por temor a lo desconocido creyendo que el cambio dentro de la organización es innecesario y que no tendrá ningún resultado dentro de la organización (p.401).



Una inadecuada información por parte del personal directivo o gerencial puede poner en riesgo el proceso de cambio porque se enfrentarán a un grupo humano que se resiste a implementar los procesos de cambio por desconocimiento de los objetivos bien definidos por parte de la organización obstaculizando que se emplea los nuevos paradigmas de una empresa cambiante y moderna de acuerdo a las necesidades del cliente o consumidor final que es la razón y fuente de riqueza de las empresas.

#### Indicador 1: Comportamiento

Brunet (1889) define las actitudes como: “las tipologías de cada persona, analizando sus conocimientos, personalidad, estimulaciones y el grado de satisfacción que puedan sentir en su centro de trabajo” (p.68).

#### Indicador 2: Cultura organizacional

Por su parte Robbins y Coulter (2010) puntualizaron e indica que “una cultura organizacional se trata de principios, valores, costumbres, religión, y estilos de vida de las personas influyendo en el pensamiento y experiencias de los miembros de la organización” (p.46)

Respecto a lo referido en el párrafo anterior, se deduce que el clima organizacional son los comportamientos y actitudes propias del colaborador, pues no solo incluyen los principios y valores de una persona, sino que son un conjunto de procedimientos y conductas gerenciales dirigidas a los miembros de la organización mediante estrategias y acciones formando un conjunto de elementos e historia empresarial y que los nuevos trabajadores que ingresan deben aprender o aceptar como parte de los nuevos paradigmas de la organización.

#### Indicador 3: Trabajo monótono

Son actividades que se realizan de manera continua, los mismos que por falta de entendimiento y mejora se siguen aplicando procesos innecesarios que demandan de mucho tiempo y que hace que el recurso humano se canse de realizar las mismas tareas de manera inadecuada, haciéndoles sentir estrés laboral que

conducen muchas veces a la deserción de personal en busca de mejores oportunidades y crecimiento personal.

## Dimensión 2: Orientación hacia resultados

Según Robbins (2010) definió que: “Valor en la cual los gestores o directivos dirigen toda su atención en los resultados obtenidos mediante procesos de mejoras continuas para alcanzar las metas u objetivos trazados” (p.47).

### Indicador 1: Planeación de resultados

Stoner (1996) define que, “consiste en un procedimiento sistemático delineado a conseguir un objetivo específico lleno de cambios radicales que fortalecerán a las organizaciones para alcanzar un gran nivel de excelencia hacia el éxito anhelado” (p.62)

Las planeaciones de actividades están enmarcadas en los objetivos de la organización en la que se concentrara en tomar decisiones concretas para alcanzar los resultados esperados y poder reforzarlos o modificarlos en el transcurso de la ejecución, evaluando cada procedimiento para realizar un seguimiento y evaluación de los procesos a llevarse a cabo dentro de la organización.

### Indicador 2: Metas específicas

Son los elementos necesarios a desarrollarse y que toda organización espera alcanzar de manera eficiente, incrementando la productividad y crecimiento empresarial, estas metas ser medibles y alcanzables para emprender un buen control de estrategias definidas para que puedan ser alcanzadas por todos los miembros de la organización con la finalidad de implementar la mejora continua en la compañía.

## Dimensión 3: Procesos administrativos

Al respecto Fayol (1974) definió que “es la elaboración de procedimientos continuos e interconectado de las funciones administrativas con la finalidad de

establecer objetivos para realizar planes y proyectos alternativos idóneos para alcanzar al máximo el recurso que posee la organización”.

#### Indicador 1: Planeación

Consiste en establecer metas y estrategias de la organización decidiendo con anticipación que, como, cuando y adonde se van a realizar los movimientos empresariales, estableciendo metas a plasmar dentro de la organización y la forma de llevarlos a cabo hacia el acatamiento de los objetivos de la empresa en un determinado tiempo o futuro.

En esta etapa se incluye cinco pasos principales: el primero que es la definición de los objetivos organizacionales, segundo es en donde se está en relación a los objetivos de la organización, tercero desarrolla premisas considerando condiciones futuras, cuarto evalúa y elige alternativas de solución; por último, el quinto paso pone marcha de planes y evaluación de resultados para una mejora continua, contando con principios de factibilidad, objetividad, flexibilidad y cambio de estrategias que se medirá a corto, mediano o largo plazo.

#### Indicador 2: Organización

Según Henry Fayol, la organización es la distribución necesaria para la categorización de los recursos mediante la determinación de jerarquías y la agrupación de diligencias simplificando las tareas. Está dividido en dos etapas: división del trabajo en la que se describirán los procesos, estableciendo las actividades de acuerdo al orden a realizar.

#### Indicador 3: Dirección.

En esta etapa la organización ejecuta los planes a través de la estructura organizacional mediante la comunicación, motivación y la supervisión para analizar cómo se están haciendo, tomando decisiones e integrando las actividades entre el recurso humano y las herramientas de trabajo, tratando información clara y precisa para la realización de actividades de manera eficiente convirtiéndose en un círculo

de retroalimentación, guiando los esfuerzos del grupo de trabajo para alcanzar de manera eficiente los resultados esperados en la organización.

#### Indicador 4: Control

Es la evaluación y medición de resultados, contrastando los objetivos planeados y lo conseguido para aplicar acciones de mejora con la finalidad de localizar los puntos de debilidad y errores cometidos para evitar su repetición. Evalúa el proceso íntegramente con el objetivo de determinar el éxito o fracaso del plan para determinar nuevos procedimientos de mejora en el logro de los objetivos institucionales.

#### Dimensión 4: Adaptación al cambio

Por su parte De Cossio (2001) sostiene que “el ser humano actúa de acuerdo a su entorno en el que vive y que de ello dependerá socializar e identificarse con los cambios implantados dentro de la organización” (p.51).

Cabe indicar que el autor menciona que el proceso de socialización es una parte importante dentro de la organización, porque se verán reflejadas las actitudes y roles del ser humano, implantando nuevos parámetros de socialización entre sí para generar un gran ambiente de trabajo en la organización.

#### Indicador 1: Acatamiento

Se refiere a los procesos establecidos a seguir en la organización con respecto a las actividades a realizarse para la elaboración del producto, desarrollando su talento y habilidad de modo oportuno para obtener los resultados anhelados por cada miembro de la organización.

#### Indicador 2: Identificación

Es el compromiso y motivación que percibe el colaborador dentro de la organización, en la que crea un vínculo de identificación realizando las actividades por vocación de servicio, identificado a obtener las metas organizacionales para el desarrollo y reconocimiento de la organización como la fuente de crecimiento y

superación profesional desarrollando en su totalidad sus conocimientos y formas de trabajar para alcanzar la satisfacción personal del colaborador.

Indicador 3: Aprendizaje.

Según Cummings, T. y Worley, C. (2007, p. 45) menciona que: “las compañías desarrollan su potencial a través de metas a corto plazo en las personas con las conformidades presentes y futuras dentro de la organización.”

De lo mencionado por los autores, las organizaciones preparan a sus colaboradores para que estos puedan desarrollar su potencial, lo cual les permitirá crecer, avanzar y adquirir nuevos conocimientos a través de un plan de desarrollo de capacitaciones los mismos que le beneficiaría a corto plazo a la organización.

### 3.3. Población, Muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Tamayo (2004) menciona que la población es el universo de estudio por el investigador para realizar la viabilidad de la investigación en un lugar y tiempo determinado. La población está conformada por 160 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.

#### 3.3.2 Muestra y muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) precisa que “la muestra es la parte representativa o esencia de un subgrupo del universo o población” (p.173). La muestra estuvo seleccionada a 61 trabajadores de los distintos regímenes laborales: Ley 29944, D.Leg. 276, D.Leg. 1057 y Locación de servicio, a quienes se les realizó el cuestionario elaborado para la recaudación de datos en el transcurso de la investigación.

#### 3.3.3. Criterios de selección

Se tomaron en atención los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: está conformado por personal administrativo (especialistas, técnicos administrativos y oficinistas) de ambos géneros que laboran en la misma UGEL Ventanilla.

Criterios de exclusión: está dirigido solo a personal administrativo de la Sede Administrativa, no Auxiliares de Educación, no docentes de las Instituciones Educativas.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.4.1 Técnica: Encuesta

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la encuesta es una técnica para la búsqueda, indagación y recolección de datos, utilizadas en investigaciones no experimentales (p. 159).

#### 3.4.2 Instrumento de recolección de datos: Cuestionario

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), los cuestionarios se utilizan a través de encuestas elaboradas por preguntas respecto de una o más variables que se medirá (p. 217). En la presente investigación se consideró como instrumento de recolección de datos un cuestionario de 24 preguntas formuladas en base a las variables y dimensiones presentadas anteriormente, se aplicará a una muestra representativa de 61 trabajadores lo que nos permitirá determinar la viabilidad de la investigación realizada.

#### 3.4.3. Validez del Instrumento

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), menciona lo siguiente “la validez es una herramienta que permite medir con claridad y precisión el grado de confiabilidad de las variables” (p.204).

El cuestionario fue revisado por cuatro expertos que calificaron según su criterio, lo que ayudo que el instrumento de medición sea el correcto para poder obtener una información correcta de los datos que se desea obtener de la organización a la cual se aplicara.

Tabla 3

*Validación de expertos*

| Número | Apellidos y Nombres           | Grado  | Resultado |
|--------|-------------------------------|--------|-----------|
| 1      | Alva Arce, Rosel César        | Doctor | Validado  |
| 2      | Vásquez Espinoza, Juan Manuel | Doctor | Validado  |
| 3      | Carranza Estela, Teodoro      | Doctor | Validado  |
| 4      | Aliaga Correa, David Fernando | Doctor | Validado  |

3.4.4 Confiabilidad

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) define a la confiabilidad como el grado de medición para producir resultados consistentes y coherentes (p.197).

La confiabilidad se logró a través de una encuesta piloto aplicada a 20 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, los mismos que se procesaron a través del estadístico de SPPSS, definiéndose el grado de confiabilidad del Alfa de Cronbach.

Tabla N° 4

*Escala de medidas para evaluar el coeficiente*

| Coeficiente  | Relación                |
|--------------|-------------------------|
| 0,53 a menos | Nula confiabilidad      |
| 0,54 a 0,59  | Baja confiabilidad      |
| 0,60 a 0,65  | Confiable               |
| 0,66 a 0,71  | Muy confiable           |
| 0,72 a 0,99  | Excelente confiabilidad |
| 1,00         | Perfecta confiabilidad  |

Fuente: Libro de Hernández, Fernández y Baptista (2010)

A continuación, se presentará el procesamiento de datos de las variables de estudio: motivación laboral y administración del cambio.

Tabla N° 5

*Resumen de procesamiento de casos*

|       |          | N  | %      |
|-------|----------|----|--------|
| Casos | Válido   | 20 | 100,00 |
|       | Excluido | 0  | ,0     |
|       | Total    | 20 | 100,0  |

Fuente: Elaboración propia en el SPSS 24

Tabla 6

*Coefficiente de Alfa de Cronbach, estadística de confiabilidad*

| VARIABLES                 | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------------|------------------|----------------|
| Motivación laboral        | ,830             | 12             |
| Administración del cambio | ,878             | 12             |

Después de observar los resultados obtenidos y procesados en el Alfa de Cronbach, se obtuvo un resultado favorable en concordancia a los ítems formulados, por lo tanto, la prueba es altamente confiable.

### 3.5 Procedimientos

Primero se elaboró en instrumento de cuestionario y segundo se solicitó el permiso a la entidad para realizar la aplicación del cuestionario al recurso humano de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla. Por otro lado, para el procesamiento de los datos obtenidos en la investigación se utilizó el software estadístico de SPSS 24 para determinar la relación entre las dos variables de estudio.

### 3.6 Método de análisis de datos

#### 3.6.1 Análisis descriptivos

Los resultados conseguidos se utilizarán y se procesará en el programa estadístico SPSS versión 24. El resultado será la base de nuestra investigación



correlacional, porque nos proporcionará información acerca de las variables de estudio, mediante el coeficiente de relación ( $r$ ) de Pearson.

### 3.6.2 Aspectos éticos

En esta investigación se consideró los criterios éticos como: consentimiento informado por parte de la UGEL Ventanilla para poder aplicar la encuesta, informando al personal administrativo que colaboro, que la información proporcionada es con fines académicos, por lo que es confidencial y segura, respetando la autenticidad de los resultados adquiridos. Por lo tanto, los resultados presentados son reales y objetivos buscando determinar la viabilidad de la investigación.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Variable: Motivación laboral

#### 4.1.1. Dimensión: Remuneración

Tabla 7

##### *Dimensión Remuneración*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Nunca        | 5          | 8,2        | 8,2               | 8,2                  |
| Casi nunca   | 5          | 8,2        | 8,2               | 16,4                 |
| A veces      | 25         | 41,0       | 41,0              | 57,4                 |
| Casi siempre | 17         | 27,9       | 27,9              | 85,2                 |
| Siempre      | 9          | 14,8       | 14,8              | 100,0                |
| Total        | 61         | 100,0      | 100,0             |                      |

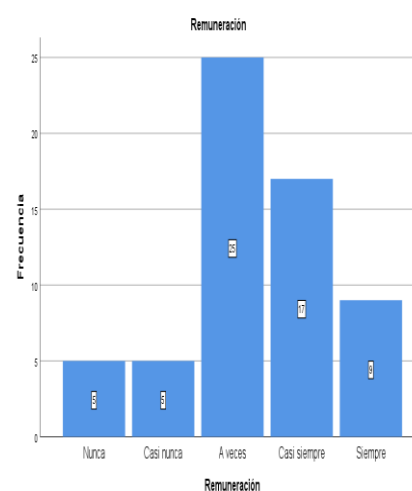


Figura 1. Remuneración

Interpretación. En la tabla 7 y figura 1, se afirma que los resultados obtenidos de la encuesta respecto a la dimensión remuneración, el 41,0% (25) opinan a veces, un 27,9% (17) casi siempre, 14,8% (9) siempre, mientras que un 8,2% (5) opinan que nunca la remuneración esta de acorde con su formación académica.

#### 4.1.2. Dimensión: Contratación del personal

Tabla 8

| <i>Dimensión Contratación de personal</i> |              |            |            |                   |                      |
|---|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|   |              | frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| V   | Nunca        | 5          | 8,2        | 8,2               | 8,2                  |
| á   | Casi nunca   | 2          | 3,3        | 3,3               | 11,5                 |
| l   | A veces      | 23         | 37,7       | 37,7              | 49,2                 |
| i   | Casi siempre | 14         | 23,0       | 23,0              | 72,1                 |
| d   | Siempre      | 17         | 27,9       | 27,9              | 100,0                |
| o   | Total        | 61         | 100,0      | 100,0             |                      |

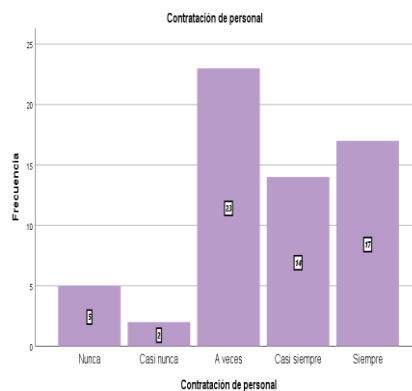


Figura 2. Contratación de personal

Interpretación: En la tabla 8 y figura 2 se observa que en la UGEL Ventanilla, el 37,7% (23) opinan a veces, un 27,9% (17) siempre, 23% (14) manifiestan casi siempre, un 8,2% (5) nunca, mientras que 3,3% casi nunca, respecto a la dimensión contratación de personal.

#### 4.1.3. Dimensión: Trabajo en equipo

Tabla 9

| <i>Dimensión Trabajo en equipo</i> |              |            |            |                   |                      |
|------------------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                                    |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| V                                  | Nunca        | 5          | 8,2        | 8,2               | 8,2                  |
| á                                  | A veces      | 1          | 1,6        | 1,6               | 9,8                  |
| l                                  | Casi siempre | 8          | 13,1       | 13,1              | 23,0                 |
| i                                  | Siempre      | 47         | 77,0       | 77,0              | 100,0                |
| d                                  | Total        | 61         | 100,0      | 100,0             |                      |

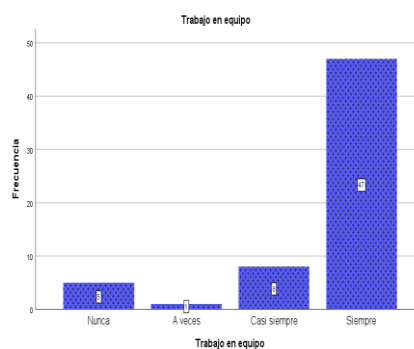


Figura 3. Trabajo en equipo

Interpretación: En la tabla 9 y figura 3 los resultados obtenidos respecto a la dimensión trabajo en equipo, los colaboradores indican: el 77,0% (47) opinan siempre, un 13,1% (8) casi siempre, 8,2% (5) nunca, mientras que 1,6% (1) a veces.

#### 4.1.4. Dimensión: Reconocimiento público

Tabla 10

##### *Dimensión Reconocimiento público*

|                            |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| V<br>á<br>l<br>i<br>d<br>o | Nunca        | 7          | 11,5       | 11,5              | 11,5                 |
|                            | Casi nunca   | 3          | 4,9        | 4,9               | 16,4                 |
|                            | A veces      | 13         | 21,3       | 21,3              | 37,7                 |
|                            | Casi siempre | 12         | 19,7       | 19,7              | 57,4                 |
|                            | Siempre      | 26         | 42,6       | 42,6              | 100,0                |
|                            | Total        | 61         | 100,0      | 100,0             |                      |

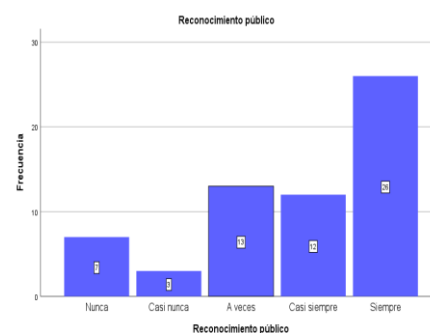


Figura 4. Reconocimiento público

Interpretación: En la tabla 10 y figura 4 respecto a la dimensión reconocimiento público a los trabajadores se observa que el 42,6% (26) opinan siempre, un 21,3% (13) a veces, el 19,7% (12) casi siempre, así como un 11,5% (7) nunca, mientras que 4,9% (3) casi nunca.

Variable: Administración del cambio

#### 4.1.5. Dimensión: Resistencia al cambio

Tabla 11

##### *Dimensión Resistencia al cambio*

|                            |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| V<br>á<br>l<br>i<br>d<br>o | Nunca        | 6          | 9,8        | 9,8               | 9,8                  |
|                            | Casi nunca   | 4          | 6,6        | 6,6               | 16,4                 |
|                            | A veces      | 17         | 27,9       | 27,9              | 44,3                 |
|                            | Casi siempre | 24         | 39,3       | 39,3              | 83,6                 |
|                            | Siempre      | 10         | 16,4       | 16,4              | 100,0                |
|                            | Total        | 61         | 100,0      | 100,0             |                      |

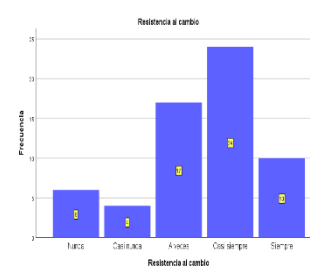


figura 5. Resistencia al cambio

Interpretación: En la tabla 11 y figura 5 se observa que los resultados alcanzados de la encuesta respecto a la dimensión resistencia al cambio en la UGEL Ventanilla, determinando que: el 39,3% (24) opinan casi siempre, un 27,9% (17) a veces, 16,4% (10) siempre, así como un 9,8% (6) nunca, mientras que 6,6% (4) casi nunca.

#### 4.1.6. Dimensión: Orientación hacia resultados

Tabla 12

##### *Dimensión Orientación hacia resultados*

|                            |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| V<br>á<br>l<br>i<br>d<br>o | Nunca        | 5          | 8,2        | 8,2               | 8,2                  |
|                            | Casi nunca   | 1          | 1,6        | 1,6               | 9,8                  |
|                            | A veces      | 15         | 24,6       | 24,6              | 34,4                 |
|                            | Casi siempre | 12         | 19,7       | 19,7              | 54,1                 |
|                            | Siempre      | 28         | 45,9       | 45,9              | 100,0                |
|                            | Total        | 61         | 100,0      | 100,0             |                      |

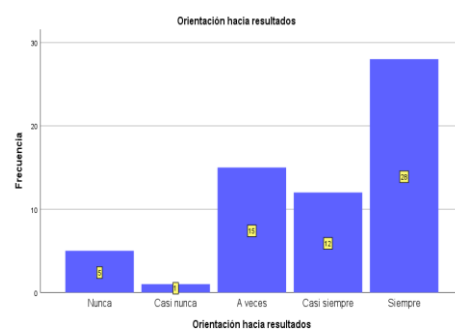


Figura 6. Orientación hacia resultados

Interpretación: En la tabla 12 y figura 6 se observa que los resultados alcanzados de la encuesta respecto a la dimensión orientación hacia resultados, tenemos que el 45,9% (28) opinan siempre, un 24,6% (15) a veces, 19,7% (12) casi siempre, así como un 8,2% (5) nunca, mientras que 1,6% casi nunca.

#### 4.1.7. Dimensión: Procesos administrativos

Tabla 13

##### *Dimensión Procesos Administrativos*

|                            |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|----------------------------|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| V<br>á<br>l<br>i<br>d<br>o | Nunca        | 5          | 8,2        | 8,2               | 8,2                  |
|                            | A veces      | 2          | 3,3        | 3,3               | 11,5                 |
|                            | Casi siempre | 13         | 21,3       | 21,3              | 32,8                 |
|                            | Siempre      | 41         | 67,2       | 67,2              | 100,0                |
|                            | Total        | 61         | 100,0      | 100,0             |                      |

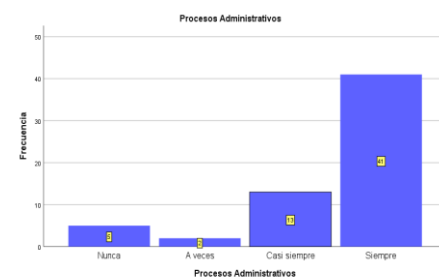


Figura 7. Procesos Administrativos

Interpretación: En la tabla 13 y figura 7 se puede apreciar que, respecto a la dimensión procesos administrativos, el 67% (41) colaboradores manifiestan siempre, un 21% (13) casi siempre, 8% (5) nunca, mientras que 3% (2) a veces.

#### 4.1.8. Dimensión: Adaptación al entorno social

Tabla 14

*Dimensión Adaptación al entorno social*

|   |              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| V | Nunca        | 5          | 8,2        | 8,2               | 8,2                  |
| á | Casi siempre | 8          | 13,1       | 13,1              | 21,3                 |
| i | Siempre      | 48         | 78,7       | 78,7              | 100,0                |
| d |              |            |            |                   |                      |
| o | Total        | 61         | 100,0      | 100,0             |                      |

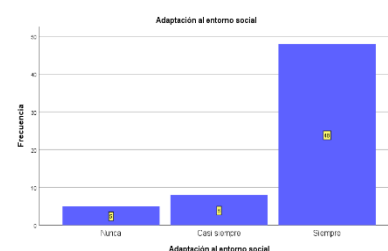


Figura 8. Adaptación al entorno social

Interpretación: en la Tabla 14 y figura 8 respecto a la dimensión adaptación al entorno social obtuvimos como resultados el 78,7% (48) opinan siempre, un 13% (8) casi siempre, mientras que 8% (5) a nunca.

#### 4.2. Análisis inferencial

Tabla 15

*Prueba de normalidades de las variables motivación laboral y administración del cambio, según Kolmogorov-Smirnov*

#### Pruebas de normalidad

|                           | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      |
|---------------------------|---------------------------------|----|------|
|                           | Estadístico                     | gl | Sig. |
| Motivación Laboral        | ,178                            | 61 | ,000 |
| Administración del Cambio | ,214                            | 61 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se puede observar que el resultado obtenido en la prueba de normalidad, nos da un grado de significación de  $0,00 < 0,05$ , el cual se certifica que los datos provienen de una distribución no normal y pertenecen a pruebas no paramétricas.

Tabla 16

*Escala de correlación*

| Rango | Relación                       |
|-------|--------------------------------|
| -1.00 | Correlación negativa perfecta  |
| -0.82 | Correlación negativa elevada   |
| -0.64 | Correlación negativa aceptable |
| -0.46 | Correlación negativa regular   |
| -0.28 | Correlación negativa baja      |
| -0.10 | Correlación negativa muy baja  |
| 0.00  | No existe correlación          |
| +0.10 | Correlación positiva muy baja  |
| +0.28 | Correlación positiva baja      |
| +0.46 | Correlación positiva regular   |
| +0.64 | Correlación positiva aceptable |
| +0.82 | Correlación positiva elevada   |
| +1.00 | Correlación positiva perfecta  |

Fuente: Tomado de Metodología de la Investigación, sexta edición por Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 207).

Regla de decisión: Sig. =p – valor

Si  $p < 0.05$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

Si  $p > 0.05$  se acepta la hipótesis alterna  $H_a$

### 3.2.1. Prueba de hipótesis general

$H_0$ : No existe relación significativa entre motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

$H_a$ : Existe relación significativa entre motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Tabla 17

*Correlación de muestra no paramétricas, mediante Rho Spearman de motivación laboral y administración del cambio*

|                           |                           |                            | Motivación Laboral | Administración del Cambio |
|---------------------------|---------------------------|----------------------------|--------------------|---------------------------|
| Rho de Spearman           | Motivación laboral        | Coeficiente de correlación | 1,000              | ,709**                    |
|                           |                           | Sig. (bilateral)           | .                  | ,000                      |
|                           |                           | N                          | 61                 | 61                        |
| Administración del cambio | Administración del cambio | Coeficiente de correlación | ,709**             | 1,000                     |
|                           |                           | Sig. (bilateral)           | ,000               | .                         |
|                           |                           | N                          | 61                 | 61                        |

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

En la tabla 17, después de haber analizado los resultados en el estadístico Rho de Spearman, se constata que existe relación entre motivación laboral y administración del cambio, encontrándose una correlación positiva aceptable (0,709) y el valor de significancia bilateral (sig = 0,000), por lo tanto según regla de decisión es menor que (0,05). En ese sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación significativa entre motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.



#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

H0: No existe relación significativa entre remuneración y resistencia al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Ha: Existe relación significativa entre remuneración y resistencia al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Tabla 18

*Correlación no paramétrica, según Rho Spearman entre remuneración y resistencia al cambio*

|                 |                       |                            | Remuneración | Resistencia al cambio |
|-----------------|-----------------------|----------------------------|--------------|-----------------------|
| Rho de Spearman | Remuneración          | Coeficiente de correlación | 1,000        | ,472**                |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | .            | ,000                  |
|                 |                       | N                          | 61           | 61                    |
|                 | Resistencia al cambio | Coeficiente de correlación | ,472**       | 1,000                 |
|                 |                       | Sig. (bilateral)           | ,000         | .                     |
|                 |                       | N                          | 61           | 61                    |

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

Según la prueba de Rho Spearman, se visualiza en la tabla 18 el nivel de relación entre ambas dimensiones estudiadas, fijándose una correlación positiva regular (0,472) con una significancia bilateral (sig = 0,00) por lo que se rechazará la hipótesis nula y se aceptará la hipótesis alterna, concluyendo que: Existe relación significativa entre las dimensiones remuneración y resistencia al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.

#### 4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

H0: No existe relación significativa entre contratación de personal y orientación hacia resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Ha: Existe relación significativa entre contratación de personal y orientación hacia resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Tabla 19

*Correlación de muestra no paramétrica entre contratación de personal y orientación hacia los resultados*

|                 |                              |                             | Contratación de personal | Orientación hacia resultados |
|-----------------|------------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman | Contratación de personal     | Coefficiente de correlación | 1,000                    | ,643**                       |
|                 |                              | Sig. (bilateral)            | .                        | ,000                         |
|                 |                              | N                           | 61                       | 61                           |
|                 | Orientación hacia resultados | Coefficiente de correlación | ,643**                   | 1,000                        |
|                 |                              | Sig. (bilateral)            | ,000                     | .                            |
|                 |                              | N                           | 61                       | 61                           |

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

En efecto el coeficiente de correlación de la muestra tomada de Rho de Spearman, tal como se aprecia en la tabla 19 es igual a 0,643, presentando una correlación positiva aceptable con un nivel de significancia bilateral (sig=000) siendo menor (0.05), tomando la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se concluye que si existe relación significativa entre contratación de personal y orientación hacia resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

#### 4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

H0: No existe relación significativa entre trabajo en equipo y procesos administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Ha: Existe relación significativa entre trabajo en equipo y procesos administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Tabla 20

*Correlación de muestra no paramétricas para trabajo en equipo y procesos administrativos*

|                 |                          |                             | Trabajo en equipo | Procesos administrativos |
|-----------------|--------------------------|-----------------------------|-------------------|--------------------------|
| Rho de Spearman | Trabajo en equipo        | Coefficiente de correlación | 1,000             | ,783**                   |
|                 |                          | Sig. (bilateral)            | .                 | ,000                     |
|                 |                          | N                           | 61                | 61                       |
|                 | Procesos administrativos | Coefficiente de correlación | ,783**            | 1,000                    |
|                 |                          | Sig. (bilateral)            | ,000              | .                        |
|                 |                          | N                           | 61                | 61                       |

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

Según los resultados obtenidos del factor de correlación de Rho de Spearman se determinó una correlación positiva aceptable (0,783), como se visualiza en la tabla 20 con un nivel de significancia bilateral (Sig = 0,000) siendo menor al valor (0.05); ante las demostraciones, la decisión que se tomará es de rechazar la hipótesis nula (H0) y aceptar la hipótesis alterna (Ha). En conclusión, se certifica que: Existe relación significativa entre trabajo en equipo y los procesos administrativos en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

#### 4.2.4. Prueba de hipótesis específica 4

H0: No existe relación significativa entre reconocimiento público y adaptación al entorno social en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Ha: Existe relación significativa entre reconocimiento público y adaptación al entorno social en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Tabla 21

*Correlación de muestra no paramétrica para reconocimiento público y adaptación al entorno social*

|                              |                            | Reconocimiento público | Adaptación al entorno social |
|------------------------------|----------------------------|------------------------|------------------------------|
| Rho de Spearman              | Reconocimiento público     | 1,000                  | ,560**                       |
|                              | Coeficiente de correlación | .                      | ,000                         |
|                              | Sig. (bilateral)           | 61                     | 61                           |
|                              | N                          | ,560**                 | 1,000                        |
| Adaptación al entorno social | Coeficiente de correlación | ,000                   | .                            |
|                              | Sig. (bilateral)           | 61                     | 61                           |
|                              | N                          |                        |                              |

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

El resultado de Rho de Spearman, se visualiza que existe relación entre ambas dimensiones indicadas en la tabla 21, encontrándose una correlación positiva aceptable (0,560) con un valor de significancia bilateral (0,000) siendo este menor a 0,05, por lo que de acuerdo a la información obtenida se decide rechazar la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (Ha), afirmando que: Existe relación significativa entre reconocimiento público y adaptación al entorno social en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

## V. DISCUSIÓN

Respecto a los resultados adquiridos en la presente investigación nos permite constatar la relación entre motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019; los mismos que fueron demostrados por el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo como resultados de 0,709 y nivel de significancia de  $0,000 < 0,05$ , presentando una correlación positiva aceptable.

En cuanto a la variable motivación laboral se sostiene en la teoría de Robbins (2013) quien precisa como la voluntad del individuo para el logro de los objetivos en la que implica elementos como energía, compromiso, conducta y perseverancia en el desarrollo de sus funciones. Se observó que, de los 61 trabajadores encuestados, el 44,3% (27) opina que casi siempre existe motivación laboral, el 32,8% (20) siempre existe motivación laboral y un 22,9% (14) casi nunca existe motivación laboral. Esto indica que no se está aplicando un nivel adecuado de motivación a los trabajadores para el desarrollo de las funciones por parte de la entidad.

Con respecto a los resultados, la presente tesis tiene mayor coincidencia con los estudios realizados por Rojas (2015) "motivación y desempeño laboral", estableció la relación entre sus variables de estudio aplicado a 100 trabajadores a través de una muestra censal, en la que obtuvo un nivel de confiabilidad de alfa de Cronbach de 0,921 y para la contrastación utilizó el Rho Spearman.

Así mismo, con respecto a la variable administración del cambio se avala en la teoría de Bateman (2014) un cambio organizacional es un procedimiento de métodos que deben estar alineados a la misión y visión empresarial para responder de manera concisa a la perspectiva y gestión establecida en el enfoque empresarial. De acuerdo a los resultados alcanzados, de los 61 personales que colaboraron con la encuesta, el 55,7% (34) indican siempre existe administración del cambio, el 32,8% (20) casi siempre se da una administración del cambio y un 11,5% (7) nunca se da una administración del cambio.

Para comparar la similitud de nuestra variable de estudio de administración del cambio se asemeja a los estudios realizados por Tarazona (2017) Gestión del

cambio y clima organizacional en la salud pública del Ministerio de Salud. Los resultados que obtuvo fueron una correlación muy alta (0.960) y significancia ( $p=0,000$ ).

Al respecto Burga (2018). “Motivación laboral y desempeño laboral del personal administrativo en la empresa Agroindustrial de Lambayeque”. Su objetivo fue demostrar la relación significativa en el rendimiento y comportamiento del trabajador de la organización, en la que el autor utilizó un tipo de investigación cuantitativa en la que le permitió recolectar los resultados sin manipular las variables de estudio.

Según Solf (2006) “Intrinsic motivation at work and its relationship with the variables Goal Orientation and Tenacity” Artículo científico publicado. Menciona la relación entre motivación intrínseca en el trabajo con la personalidad, los instrumentos que aplicaron fue una muestra a 228 empleados de una empresa textil de 60 puestos diferentes, mostrándose una relación positiva con la orientación a objetivos centrada en el aprendizaje ( $r = 0,43 < 0,01$ ).

En conformidad a la hipótesis 1 de la investigación, se concluyó que existe relación significativa entre remuneración y resistencia al cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local ventanilla. Se constató en la tabla 18 de correlación no paramétrica, se obtuvo una correlación positiva aceptable (0,472) con un nivel de significancia bilateral (Sig. =0,000), por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). En ese sentido se demostró que existe relación significativa entre ambas dimensiones de estudio. Hay una similitud con el estudio realizado por Moreno (2018), concluyo en su estudio de tipo descriptivo con diseño cuantitativo que la resistencia al cambio son patrones de conducta relacionadas con el salario de trabajador para intercambiar el conocimiento con las funciones de diferentes puestos de recursos humanos.

Con respecto a la hipótesis 2, se concluye que existe relación significativa entre contratación de personal y orientación hacia resultados, encontrándose una correlación positiva aceptable de 0,643 y el valor de significancia bilateral (Sig. = 0,000) siendo menor a 0,05; por lo que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ), afirmando que existe relación significativa entre

contratación de personal y orientación hacia los resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019. Asimismo podemos mencionar que los resultados se asemejan a Oscco (2015) el cual concluyo que el factor importante es la guía y orientación del jefe de recursos humanos a los trabajadores, mostrando un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.552, determinando correlación positiva débil entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

Por otro lado, respecto a la hipótesis 3, se concluye que existe correlación positiva aceptable de 0,783 entre las dimensiones; presentando un nivel de significancia bilateral (Sig. = 0,000) siendo el valor  $p < 0,05$ ; por lo tanto según reglas de decisión se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ). Finalmente se certifica que existe relación significativa entre trabajo en equipo y orientación hacia resultados en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Sobre la hipótesis 4, se concluye que de acuerdo al resultado obtenido en el Rho Spearman, se constata que existe relación entre reconocimiento público y adaptación al entorno social, determinándose una correlación positiva aceptable de 0,560 y su valor de significancia bilateral de 0,000; cuyo valor  $p < 0,005$  y según las reglas de decisión se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, demostrando así lo siguiente: Existe relación significativa entre reconocimiento público y adaptación al cambio en la Unidad de Gestion Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

Finalmente, un cambio estratégico y planificado permite involucrar al personal o colaborador, asumiendo en cada uno ellos un alto sentido de compromiso, identificación y motivación lo que tendrá un gran impacto en las acciones diarias que se realicen en la organización en beneficio a los resultados esperados por parte del equipo directivo que dirigen las organizaciones.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera. En los resultados obtenidos para la hipótesis general, se aprecia que existe relación entre motivación laboral y administración del cambio, conforme ha sido demostrada por el coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo como resultado un 0,709 y nivel de Sig. 0,000 < 0,005; presentando correlación positiva aceptable.
- Segunda. En cuanto a la hipótesis específica 1, se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre contratación de personal y orientación hacia resultados, encontrándose una correlación positiva aceptable de 0,643 y Sig. 0,000 que es menor al 0,005; por lo que la decisión tomada es rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, estableciendo que: Existe relación significativa entre ambas dimensiones de estudio.
- Tercera. Con respecto a la hipótesis específica 2, contratación de personal esta relacionado directamente con orientación hacia resultados, como se puede demostrar en el coeficiente de correlación de Pearson de 0,643 y Sig. 0,000 < 0,005 presentando una correlación positiva aceptable.
- Cuarta. En relación a la hipótesis específica 3, se concluyó una correlación positiva aceptable de 0,783 con un nivel de significancia de 0,000 es decir menor 0,005, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aprueba la hipótesis alterna, afirmándose que: Existe relación directa significativa entre la dimensión trabajo en equipo y procesos administrativos en la UGEL Ventanilla.
- Quinta. Por ultimo en referencia a la hipótesis específica 4, reconocimiento público guarda relación directamente con adaptación al entorno social, tal como se demostró en el coeficiente de correlación de Pearson cuyos resultados obtenidos es de 0,560 y Sig. 0,000 < 0,005 presentando una correlación positiva regular.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- Primera. De acuerdo a los resultados alcanzados de motivación laboral y administración del cambio, se recomienda a sus directivos y colaboradores implantar un modelo de motivación laboral de suma importancia para los trabajadores de la entidad asegurando un mejor desempeño de sus labores en el desarrollo de las actividades enmarcadas en su Plan Operativo Institucional para una mejora continua y el reconocimiento de la gestión por su gran compromiso en beneficio de la comunidad educativa que es la razón de ser de la entidad.
- Segunda. Se recomienda a la entidad generar remuneraciones a los trabajadores acorde a la formación académica y funciones desempeñadas para el desarrollo de sus funciones, así como la implementación y facilidades de materiales para la ejecución de las actividades, a fin de mitigar barreras de resistencia mediante conductas negativas al momento de ejecutar las actividades establecidas dentro de sus documentos de gestión.
- Tercera. Se recomienda ejecutar las contrataciones específicas a la misión del puesto, buscando captar al mejor recurso humano altamente calificado, capaz de adaptarse a los cambios propiamente dichos de la entidad, estos deben estar orientados hacia resultados que la entidad desea alcanzar y los compromisos de desempeño enmarcados en los planes estratégicos de la gestión.
- Cuarta. También se recomienda a sus directivos y colaboradores hacer de la gestión un equipo de trabajo unánime para el desarrollo de sus funciones de manera coordinada racionalizando los procesos administrativos con la finalidad de establecer una buena administración del cambio que genere satisfacción y comodidad a los usuarios, de tal manera que se sientan satisfechos con el servicio brindado en cada uno de los tramites solicitados.

Quinta. También se recomienda diseñar actividades integradoras que permitan que los colaboradores se identifiquen con la entidad, por lo que a través de estos programas podrán percibir el reconocimiento de sus labores y esfuerzos, lo que motivara a mantener un buen clima de gestión institucional, satisfacción y orgullo de pertenecer a la Unidad de Gestión Educativa Local ventanilla.

## REFERENCIAS

- Baltodano, Y. (2009). *Influencia de los factores de motivación e incentivos en la productividad de los trabajadores del área administrativa de la empresa Geodrill SAC* (Sede Lima).
- Bateman, T. y Crant M. (2014). *Administración del cambio*. México: Mac Graw.
- Beneficios extras y motivación laboral. (2010, Feb 07). *UPI LatAm News Service* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/467510921?accountid=37408>.
- Calderón, V. N. Checa, & Caguana, T. H. R. (2018). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. sociedad pro-rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. *Revista De Comunicación De La SEECI*, (44), 155-170.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. (5a ed.). Colombia: Edit. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. USA: Edit. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, Idalberto (2004). *Introducción a la teoría general de la administración*. México D.F. (México) Editorial Mc. Graw Hill.
- Cutcher-Gershenfeld, J y colaboradores. (2000). *Trabajo impulsado por el conocimiento: resultado de las prácticas de trabajo japonesas y estadounidenses*. Mexico: Oxford University Press, Inc.
- Dave Ulrich (1998). *El futuro de la dirección de Recursos Humanos* Barcelona (España), Ediciones Gestión 2000.
- Delgado, R. y Di, F. (2010). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño organizacional*. Universidad Central de Venezuela. (Tesis de Maestría).
- Dessler, G. (2009). *Administración de Recursos Humanos*. (11a ed.). México: Edit. Pearson.

Droppelmann G. (enero – junio, 2018). *Pruebas de Normalidad*. Rev. Actuali. Clinic. Meds. Vol. 2. Num 1, ISSN 0719-8620, pp 39-43. Recuperado de: <https://www.meds.cl/wpcontent/uploads/Art-5.-Guillermo-Droppelmann.pdf>.

Fuerzas armadas permanecerán a pesar del cambio de administración: Enrique Peña Nieto. (2018, Aug 24). *El Imparcial.Com* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/2092974167?accountid=3740>

Gonzalez, D. (2004, Dec 21). Diana gonzalez / los 10 principios de la administracion del cambio:3]. *Palabra*. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/377579648?accountid=37408>.

Guzmán, Claudia Patricia, Aquije Ni. (2018). HOME OFFICE COMO ESTRATEGIA PARA LA MOTIVACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. *Palermo Business Review*, (18), 337-351. Retrieved from.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, 6ta. Edición.

<http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>

Jesus, N. D. (2011). La motivación laboral, clave en una empresa. Portafolio, Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/852721165?accountid=37408>

Kaplan, R. y Norton, D. (1996). Cuadro de Mando Integral. The Balanced Scorecard. Barcelona (España), Gestión 2000, 2° ed.

Lago, J. L. (2005). Las comunicaciones y el desempeño estratégico de la administración de recursos humanos. St. Louis: Federal Reserve Bank of St Louis.

López, A. (2014, Apr 23). Resistencia al cambio. *El Norte* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1518466271?accountid=37408>

- Marshall, J. (2010). Motivación y emoción. (5.<sup>a</sup> ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V. Motivación laboral aumenta productividad en las empresas. (2009, Dec 02). Notimex Retrieved from.
- Morales, J., Velandia, N. (1999) *Salarios: Estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. Colombia: McGraw-Hill.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Polo, R. C., Miguel Ordozgoiti de, I. R., & Alfonso, M. G. (1997). Planificación de recursos humanos en la administración general del estado: Situación actual y líneas de futuro. *Gestión y Análisis De Políticas Públicas*, (9)
- Posada, A. S., & Trujillo, M. M. R. (2009). VINCULACIÓN LABORAL, MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO DE EMPLEADOS DE CARRERA Y SUPERNUMERARIOS EN UNA UNIVERSIDAD DEL ESTADO 1. *Revista Interamericana De Psicología Ocupacional*, 28(2), 149-183.
- Van, d. B., De Witte, H., Neyrinck, B., Lens, W., & Vansteenkiste, M. (2009). Teoría de la autodeterminación para promover el crecimiento personal en el ámbito laboral. *Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada* edition:1ste edition; teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada edition:1ste edition (). Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica Del Perú.
- Raúl, C. E. (2006, Dec 12). Administración del cambio en la enseñanza universitaria. *Economista* Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/336482256?accountid=37408>
- Reyes, A. (2004). Administración Moderna. México: Noriega Editores.
- Robbins, L. y Coulter, M. (2010). *Comportamiento Organizacional*. (10a ed.). México: Mc Graw Hill.

- Rumbo, Jorge (1995). Elementos para una Administración exitosa. Buenos Aires, Editorial C&C.
- Sherman, W. y Chruden, J. (2001). *Administración del personal*. (12a ed.). México: Edit Continental.
- Sobeida del Carmen, A. S., Yumaira Matilde, Q. R., & Merys, E. B. (2016). ESTILO GERENCIAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS ESCUELAS BÁSICAS DEL MUNICIPIO MIRANDA. *Negotium*, 12(35), 56-79. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1911611653?accountid=37408>.
- Soto, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: impacto en las emociones*. Mexico: Thomson Learning.
- Taylor, Frederick Winslow (1969). *The Principles of Scientific Management*. New York, (Estados Unidos) - Londres (inglaterra), Harper & Brothers.
- Torres, C. V., Schwartz, S. H., & Nascimento, T. G. (2016). A teoria de valores refinada: Associações com comportamento e evidências de validade discriminante e preditiva. *Psicologia USP*, 27(2), 341-356. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/0103-656420150045>
- Van, d. B., De Witte, H., Neyrinck, B., Lens, W., & Vansteenkiste, M. (2009). Teoría de la autodeterminación para promover el crecimiento personal en el ámbito laboral. Teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada edición:1ste edition; teorías contemporáneas de la motivación: Una perspectiva aplicada edición:1ste edition (). Leuven: Katholieke Universiteit Leuven, Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica Del Perú.

## Anexo 01

### Matriz de Operacionalización de la variable Motivación Laboral

| Definición conceptual   | Definición operacional  | Dimensiones              | Indicadores           | Ítems  | Escala de Likert   | Escala de medición |
|---|---|--------------------------|-----------------------|--|--|--------------------|
| Robbins (2013) afirma que "la motivación laboral es la voluntad que realiza un individuo para lograr sus objetivos en la que implica energía, compromiso, conducta y perseverancia" (p.54). | La variable 1 Motivación laboral se consideró cuatro dimensiones: remuneración, contratación de personal, trabajo en equipo, reconocimiento o público y cada dimensión con sus respectivos indicadores, el estudio se medirá a través un cuestionario elaborado por 12 ítems. | Remuneración             | Salario               | La remuneración que percibe en la UGEL Ventanilla esta de acorde con su formación académica.   | 1. Nunca<br>2. Casi Nunca<br>3. A veces<br>4. Casi Siempre<br>5. Siempre | Ordinal            |
|   |   |                          | Compensación          | La compensación por tiempo de servicios que brinda la UGEL Ventanilla esta de acorde a tus expectativas.   |  |                    |
|   |   |                          | Beneficios            | La UGEL Ventanilla es puntual con el pago de remuneraciones y beneficios del trabajador.   |  |                    |
|   |   | Contratación de personal | Reclutamiento         | La UGEL Ventanilla realiza un reclutamiento de personal adecuado para el puesto de trabajo que solicita.   |  |                    |
|   |   |                          | Selección de personal | La entidad le da mayor valor a la entrevista personal que la experiencia laboral que haya consignado en su hoja de vida.   |  |                    |
|   |   |                          | Comunicación          | La UGEL Ventanilla mantiene una cultura de valores en los colaboradores para una buena comunicación entre sí.  |  |                    |
|   |   | Trabajo en equipo        | Compromiso            | El colaborador de la entidad está comprometido con la misión, visión y los objetivos organizacionales.   |  |                    |
|   |   |                          | Liderazgo             | El liderazgo directivo es adecuado en el manejo de resolución de conflictos.   |  |                    |
|   |   |                          | Fuerza laboral        | El trabajo en equipo es la base fundamental para lograr con éxitos y las metas establecidas en la entidad.   |  |                    |
|   |   | Reconocimiento público   | Autorrealización      | La entidad permite el desarrollo personal de sus trabajadores basado en la confianza y comunicación.   |  |                    |
|   |   |                          | Reconocimiento        | La mejor manera de motivar a su personal es a través de documentos de felicitación y bonos de reconocimiento por el esfuerzo y compromiso.   |  |                    |
|   |   |                          | Línea de carrera      | La UGEL Ventanilla es una institución que le permite crecer profesionalmente y cumplir las expectativas por el colaborador mediante convenios con universidades para su preparación profesional. |  |                    |

Fuente: Elaboración propia

*Matriz de Operacionalización de la variable Administración del cambio*

| Definición conceptual  | Definición operacional  | Dimensiones              | Indicadores               | Ítems  | Escala de Likert   | Escala de medición |
|--|---|--------------------------|---------------------------|--|--|--------------------|
| Bateman y Crant (2014) Administración del cambio es el proceso y metodologías para lograr resultados plasmados y especificar un cambio de manera positiva desde el agente individual del cambio, en el interior del equipo de trabajo. | La variable 2 Administración del cambio se presentará cuatro dimensiones: resistencia al cambio, orientación hacia resultados, procesos administrativos, adaptación al cambio y cada dimensión con sus respectivos indicadores, el estudio se medirá a través un cuestionario elaborado por 12 ítems. | Resistencia al cambio    | Comportamiento            | La actitud negativa por parte de los colaboradores influye en la toma de decisiones del personal directivo de la entidad   | 1. Nunca<br>2. Casi Nunca<br>3. A veces<br>4. Casi Siempre<br>5. Siempre | Ordinal            |
|  |   |                          | Cultura organizacional    | La UGEL Ventanilla mantiene un grato ambiente laboral, compartiendo una buena cultura social definida con respecto a sus colaboradores.  |  |                    |
|  |   |                          | Trabajo monótono          | Las actividades que se realizan en la entidad deben mejorar con la finalidad de simplificar los trámites administrativos que se atienden en la institución                       |  |                    |
|  |   |                          | Planeación de actividades | Las actividades que se realizan en la entidad se realizan de acuerdo al Plan Operativo Institucional de la UGEL Ventanilla.  |  |                    |
|  |   |                          | Metas específicas         | Hacer un cambio permanente es convertirlo en un hábito o valor agregado con la finalidad de alcanzar las metas establecidas por la organización                                  |  |                    |
|  |   |                          | Planeación                | La planeación es el proceso mediante el cual se definen los objetivos y se fijan estrategias para alcanzar las actividades a desarrollar en la entidad                           |  |                    |
|  |   | Procesos administrativos | Organización              | La buena organización solo existe cuando las personas son capaces de comunicarse y actuar conjuntamente en equipo.   |  |                    |
|  |   |                          | Dirección                 | Los directivos de la entidad siguen los procesos establecidos y programas alternativos de solución ante posibles dificultades en el cumplimiento de los compromisos establecidos |  |                    |
|  |   |                          | Control                   | La UGEL Ventanilla debería evaluar trimestralmente las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos   |  |                    |
|  |   |                          | Acatamiento               | Una persona que desarrolla la inteligencia emocional multiplica resultados, tomando decisiones con eficacia y eficiencia   |  |                    |
|  |   |                          | Identificación            | Se siente identificado con la entidad  |  |                    |
|  |   |                          | Aprendizaje               | La entidad debería implementar actividades que promuevan la motivación y relaciones interpersonales entre los colaboradores de la organización.                                  |  |                    |

Fuente: Elaboración propia



## Anexo 02

Instrumento de recolección de datos

### “MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA, CALLAO 2019”

**OBJETIVO:** Determinar la relación entre Motivación laboral y Administración del Cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, Callao 2019.

**INSTRUCCIONES:** Marque con una X la alternativa que usted considera valida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | CASI NUNCA | NUNCA |
|---------|--------------|---------|------------|-------|
| 5       | 4            | 3       | 2          | 1     |

| VARIABLE 1: MOTIVACIÓN LABORAL |  |            |   |   |   |   |
|--------------------------------|--|------------|---|---|---|---|
| ITEM                           | PREGUNTA   | VALORACIÓN |   |   |   |   |
|                                |  | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
|                                | <b>REMUNERACIÓN</b>  |            |   |   |   |   |
| 1                              | La remuneración que percibe en la UGEL Ventanilla esta de acorde con su formación académica.                             |            |   |   |   |   |
| 2                              | La compensación por el tiempo de servicios que brinda la UGEL Ventanilla esta de acorde a tus expectativas.              |            |   |   |   |   |
| 3                              | La UGEL Ventanilla es puntual con el pago de remuneraciones y beneficios del trabajador.                                 |            |   |   |   |   |
|                                | <b>CONTRATACIÓN DEL PERSONAL</b>   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4                              | La UGEL Ventanilla realiza un reclutamiento de personal adecuado para el puesto de trabajo que solicita.                 |            |   |   |   |   |
| 5                              | La entidad le da mayor valor a la entrevista personal que su experiencia laboral que haya consignado en su hoja de vida. |            |   |   |   |   |
|                                | <b>TRABAJO EN EQUIPO</b>   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 6                              | La UGEL Ventanilla mantiene una cultura de valores en los colaboradores para una buena comunicación entre sí.            |            |   |   |   |   |

|  |  |          |          |          |          |          |
|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7  | El colaborador de la entidad está comprometido con la misión, visión y los objetivos organizacionales.   |          |          |          |          |          |
| 8  | El liderazgo directivo es adecuado en el manejo de resolución de conflictos.   |          |          |          |          |          |
| 9  | El trabajo en equipo es la base fundamental para lograr con éxitos las metas establecidas en la entidad  |          |          |          |          |          |
| <b>RECONOCIMIENTO PÚBLICO</b>                |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 10   | La entidad permite el desarrollo personal de sus trabajadores basado en la confianza y comunicación  |          |          |          |          |          |
| 11   | La mejor manera de motivar a su personal es a través de documentos de felicitación y bonos de reconocimiento por el esfuerzo y compromiso.   |          |          |          |          |          |
| 12   | La UGEL Ventanilla es una institución que le permite crecer profesionalmente y cumplir las expectativas por el colaborador mediante convenios con universidades para su preparación profesional. |          |          |          |          |          |
| <b>VARIABLE 2: ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO</b> |  |          |          |          |          |          |
| <b>RESISTENCIA AL CAMBIO</b>                 |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 13   | La actitud negativa por parte de los colaboradores influye en la toma de decisiones del personal directivo de la entidad.  |          |          |          |          |          |
| 14   | La UGEL Ventanilla mantiene un grato ambiente laboral, compartiendo una buena cultura social definida con respecto a sus colaboradores.  |          |          |          |          |          |
| 15   | Las actividades que se realizan en la entidad deben mejorar con la finalidad de simplificar los trámites administrativos que se atienden en la Institución.                                      |          |          |          |          |          |
| <b>ORIENTACIÓN HACIA RESULTADOS</b>          |  | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 16   | Las actividades que se realizan en la entidad se realizan de acuerdo al Plan Operativo Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.   |          |          |          |          |          |

|                                 |   |          |          |          |          |          |
|---------------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 17                              | Hacer un cambio permanente es convertirlo en un hábito o valor agregado con la finalidad de alcanzar las metas establecidas por la organización.                                  |          |          |          |          |          |
| <b>PROCESOS ADMINISTRATIVOS</b> |   | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 18                              | La planeación es el proceso mediante el cual se definen los objetivos y se fijan estrategias para alcanzar las actividades a desarrollar dentro de la Entidad.                    |          |          |          |          |          |
| 19                              | La buena organización solo existe cuando las personas son capaces de comunicarse y actuar conjuntamente y en equipo.  |          |          |          |          |          |
| 20                              | Los directivos de la entidad siguen los procesos establecidos y programas alternativos de solución ante posibles dificultades en el cumplimiento de los compromisos establecidos. |          |          |          |          |          |
| 21                              | La UGEL ventanilla debería evaluar trimestralmente las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.   |          |          |          |          |          |
| <b>ADAPTACIÓN AL CAMBIO</b>     |   | <b>5</b> | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 22                              | Una persona que desarrolla la inteligencia emocional multiplica resultados, tomando decisiones con eficacia y eficiencia.   |          |          |          |          |          |
| 23                              | Se siente identificado con la entidad.  |          |          |          |          |          |
| 24                              | La entidad debería implementar y actividades que promuevan la motivación y relaciones interpersonales entre todos los colaboradores de la organización.                           |          |          |          |          |          |

**Gracias por su colaboración**

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | D | D | D | D | V | D | D | D | D | V |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 8 | 8 | 4 | 1 | 1 | 8 | 8 | 4 | 1 | 5 |   |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 8 | 7 | 5 | 2 | 2 | 8 | 7 | 5 | 2 | 5 |   |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 9 | 8 | 5 | 5 | 3 | 9 | 8 | 5 | 5 | 5 |   |   |
| 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 7 | 8 | 7 | 3 | 5 | 7 | 8 | 7 | 3 | 5 | 4 |   |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 9 | 9 | 5 | 4 | 1 | 9 | 9 | 5 | 4 | 5 |   |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 |   |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 9 | 9 | 2 | 3 | 7 | 6 | 4 | 2 | 9 | 3 |   |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 9 | 0 | 3 | 3 | 2 | 9 | 7 | 5 | 3 | 5 | 3 |   |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 0 | 6 | 8 | 0 | 4 | 0 | 7 | 5 | 2 | 4 | 4 |   |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 8 | 9 | 2 | 0 | 3 | 9 | 9 | 3 | 4 | 5 |   |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 6 | 0 | 5 | 6 | 9 | 8 | 0 | 5 | 2 | 5 |   |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 9 | 7 | 2 | 9 | 7 | 1 | 6 | 1 | 4 | 2 | 4 |   |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 |   |
| 1 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 9 | 7 | 0 | 6 | 2 | 9 | 0 | 0 | 3 | 2 | 5 |   |
| 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 8 | 8 | 4 | 2 | 2 | 9 | 8 | 5 | 4 | 4 | 4 |   |
| 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 0 | 6 | 5 | 0 | 1 | 0 | 8 | 6 | 4 | 8 | 8 | 8 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 8 | 9 | 3 | 2 | 2 | 0 | 9 | 5 | 6 | 6 | 6 |   |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 0 | 0 | 2 | 5 | 3 | 7 | 0 | 5 | 5 | 5 | 5 |   |
| 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 6 | 3 | 0 | 9 | 0 | 6 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 |   |
| 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 0 | 0 | 3 | 4 | 1 | 9 | 9 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 7 | 6 | 5 | 9 | 7 | 7 | 9 | 5 | 3 | 4 | 4 |   |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 9 | 0 | 4 | 6 | 4 | 0 | 0 | 5 | 9 | 5 | 9 |   |
| 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 9 | 8 | 0 | 0 | 7 | 1 | 8 | 8 | 5 | 2 | 2 | 2 |   |
| 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 | 0 | 8 | 2 | 9 | 8 | 4 | 3 | 3 | 3 |   |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 |   |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 7 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 |   |   |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 0 | 8 | 7 | 4 | 9 | 3 | 7 | 6 | 3 | 9 |   |
| 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 7 | 9 | 8 | 9 | 3 | 2 | 9 | 9 | 5 | 5 |   |
| 2 | 1 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 8 | 6 | 8 | 7 | 9 | 0 | 8 | 5 | 2 | 5 |   |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 0 | 0 | 5 | 0 | 2 | 9 | 9 | 5 | 5 |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 6 | 7 | 2 | 6 | 1 | 7 | 6 | 4 | 8 |
| 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 6 | 5 | 5 | 3 | 9 | 5 | 5 | 0 | 3 | 3 |   |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 8 | 6 | 6 | 7 | 7 | 2 | 6 | 6 | 4 | 8 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |   |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 9 | 9 | 9 | 9 | 1 | 0 | 6 | 4 | 1 |   |
| 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 1 | 9 | 9 | 8 | 8 | 1 | 0 | 7 | 4 | 2 |   |   |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 8 | 9 | 2 | 2 | 0 | 0 | 8 | 4 | 2 |   |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 6 | 0 | 3 | 3 | 0 | 9 | 9 | 4 | 2 |   |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |   |
| 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 7 | 0 | 9 | 8 | 4 | 5 | 0 | 9 | 5 | 9 |   |   |
| 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 8 | 0 | 0 | 5 | 3 | 2 | 0 | 0 | 5 | 7 |   |   |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 9 | 7 | 7 | 1 | 4 | 1 | 9 | 9 | 3 | 2 |   |   |
| 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 9 | 7 | 8 | 0 | 4 | 9 | 8 | 9 | 5 | 1 |   |   |
| 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 8 | 8 | 9 | 2 | 7 | 2 | 9 | 9 | 5 | 5 |   |   |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 0 | 8 | 9 | 2 | 9 | 1 | 9 | 9 | 5 | 4 |   |   |
| 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 0 | 6 | 7 | 5 | 8 | 6 | 8 | 7 | 2 | 3 |   |   |
| 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 8 | 7 | 7 | 0 | 2 | 2 | 6 | 4 | 2 | 4 |   |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |   |   |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 0 | 7 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 8 | 4 | 2 |   |
| 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 7 | 7 | 2 | 7 | 3 | 7 | 8 | 4 | 2 |   |
| 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 8 | 9 | 3 | 1 | 1 | 8 | 9 | 3 | 1 |   |

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 |   |   |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 9 | 6 | 8 | 3 | 6 | 9 | 6 | 8 | 3 | 6 |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 7 | 6 | 2 | 7 | 2 | 7 | 6 | 2 | 7 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 9 | 7 | 5 | 2 | 3 | 9 | 7 | 5 | 2 | 3 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 0 | 8 | 8 | 4 | 0 | 0 | 8 | 8 | 4 | 0 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 9 | 8 | 3 | 3 | 3 | 9 | 8 | 3 | 3 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 9 | 8 | 7 | 4 | 8 | 9 | 8 | 7 | 4 | 8 |
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 0 | 7 | 8 | 5 | 0 | 0 | 7 | 8 | 5 | 0 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 9 | 6 | 7 | 3 | 5 | 9 | 6 | 7 | 3 | 5 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 9 | 9 | 8 | 4 | 0 | 9 | 9 | 8 | 4 | 0 |

## Anexo 03

### Consentimiento Informado



*"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"*

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Ventanilla, 20 de noviembre de 2019

Señor(es)

Universidad César Vallejo – Sede Lima Norte

De mi consideración

La Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, con RUC 20512368582 autoriza a: Janet Rivera Huaman, identificada con DNI 47077907, estudiante de la facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académico Profesional de Administración, para que realice las investigaciones pertinentes para desarrollar la tesis titulada: Motivación laboral y administración del cambio en la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla, 2019.

Por medio de la presente, se deja constancia de lo antes mencionado.

Atentamente,



*Mg. Victorio Alfredo Lapoint Montes*  
Especialista de Personal  
Ugel Ventanilla

# Anexo 04

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA, CALLAO 2019"

Apellidos y nombres del investigador: RIVERA HUAMAN JANET

Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVARO CORREA DAVID FERRER

| VARIABLES                 | DIMENSIONES                  | INDICADORES  | ITEM PREGUNTA   | ESCALA           | OPINIÓN DEL EXPERTO |           |                             |
|---------------------------|------------------------------|--|---|------------------|---------------------|-----------|-----------------------------|
|                           |                              |  |   |                  | SI CUMPLE           | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| MOTIVACIÓN LABORAL        | REMUNERACIÓN                 | SALARIO  | La remuneración que percibe en la UGEL Ventanilla está de acuerdo con su formación académica.   |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | COMPENSACIÓN   | La compensación por el tiempo de servicios que brinda la UGEL Ventanilla está de acuerdo a sus expectativas.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | BENEFICIOS   | La UGEL Ventanilla es puntual con el pago de remuneraciones y beneficios del trabajador.  |                  | /                   |           |                             |
|                           | CONTRATACIÓN DE PERSONAL     | RECLUTAMIENTO  | La UGEL Ventanilla realiza un reclutamiento de personal adecuado para el puesto de trabajo que solicita.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | SELECCIÓN DE PERSONAL  | La entidad le da mayor valor a la entrevista personal que su experiencia laboral que haya consignado en su hoja de vida.  |                  | /                   |           |                             |
|                           | TRABAJO EN EQUIPO            | COMUNICACIÓN   | La UGEL Ventanilla mantiene una cultura de valores en los colaboradores para una buena comunicación entre sí.   |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | COMPROMISO   | El colaborador de la entidad está comprometido con la misión, visión y los objetivos organizacionales.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | LIDERAZGO  | El liderazgo directivo es adecuado en el manejo de resolución de conflictos.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | FUERZA LABORAL   | El trabajo en equipo es la base fundamental para lograr con éxito las metas establecidas en la entidad.   |                  | /                   |           |                             |
|                           | RECONOCIMIENTO PÚBLICO       | AUTOPREALIZACIÓN   | La entidad permite el desarrollo personal de sus trabajadores basado en la confianza y comunicación.  |                  | /                   |           |                             |
| RECONOCIMIENTO            |                              | La mejor manera de motivar a su personal es a través de documentos de felicitación y bonos de reconocimiento por el esfuerzo y compromiso.   |   | /                |                     |           |                             |
| LINEA DE CARRERA          |                              | La UGEL Ventanilla es una institución que le permite crecer profesionalmente y cumplir las expectativas por el colaborador mediante convenios con universidades para su preparación profesional. |   | /                |                     |           |                             |
| ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO | RESISTENCIA AL CAMBIO        | COMPORTAMIENTOS  | La actitud negativa por parte de los colaboradores influye en la toma de decisiones del personal directivo de la entidad.   | 5 = Siempre      | /                   |           |                             |
|                           |                              | CULTURA ORGANIZACIONAL   | La UGEL Ventanilla mantiene un grado ambiente laboral, compartiendo una buena cultura social de vida con respecto a sus colaboradores.  | 4 = Casi Siempre | /                   |           |                             |
|                           | ORIENTACIÓN HACIA RESULTADOS | TRABAJO MONÓTONO   | Las actividades que se realizan en la entidad deben mejorar con la finalidad de simplificar los trámites administrativos que se atienden en la institución.                       | 3 = A veces      | /                   |           |                             |
|                           |                              | PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES  | Las actividades que se realizan en la entidad se realizan de acuerdo al Plan Operativo Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.                          | 2 = Casi Nunca   | /                   |           |                             |
|                           | PROCESOS ADMINISTRATIVOS     | METAS ESPECÍFICAS  | Para hacer un cambio permanente es necesario en un futuro o estar apoyado con la finalidad de alcanzar las metas establecidas por la organización.                                | 1 = Nunca        | /                   |           |                             |
|                           |                              | PLANEACIÓN   | La planeación es el proceso mediante el cual se definen los objetivos y se fijan estrategias para alcanzar las actividades a desarrollar dentro de la Entidad.                    |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | ORGANIZACIÓN   | La buena organización solo existe cuando las personas son capaces de comunicarse y actuar conjuntamente y en equipo.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | DIRECCIÓN  | Los directivos de la entidad siguen los procesos establecidos y programan alternativas de solución ante posibles dificultades en el cumplimiento de los compromisos establecidos. |                  | /                   |           |                             |
|                           | ADAPTACIÓN AL ENTORNO        | CONTROL  | La UGEL Ventanilla debería evaluar trimestralmente las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.   |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | ACATAMIENTO  | Una persona que desarrolla la inteligencia emocional multiplica resultados, tomando decisiones con eficacia y eficiencia.   |                  | /                   |           |                             |
| IDENTIFICACIÓN            |                              | Se siente identificado con la entidad.   |   | /                |                     |           |                             |
| APRENDIZAJE               |                              | La entidad debería implementar y actividades que promuevan la motivación y relaciones interpersonales entre todos los colaboradores de la organización.  |   | /                |                     |           |                             |

Firma del experto: [Firma] Fecha: 22/06/2019

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: "MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA, CALLAO 2019"

Apellidos y nombres del investigador: RIVERA HUAMAN JANET

Apellidos y nombres del experto: Dr. ALVA ACEA ROSEL CESAR

| VARIABLES                 | DIMENSIONES                  | INDICADORES  | ITEM PREGUNTA   | ESCALA           | OPINIÓN DEL EXPERTO |           |                             |
|---------------------------|------------------------------|--|---|------------------|---------------------|-----------|-----------------------------|
|                           |                              |  |   |                  | SI CUMPLE           | NO CUMPLE | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| MOTIVACIÓN LABORAL        | REMUNERACIÓN                 | SALARIO  | La remuneración que percibe en la UGEL Ventanilla está de acuerdo con su formación académica.   |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | COMPENSACIÓN   | La compensación por el tiempo de servicios que brinda la UGEL Ventanilla está de acuerdo a sus expectativas.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | BENEFICIOS   | La UGEL Ventanilla es puntual con el pago de remuneraciones y beneficios del trabajador.  |                  | /                   |           |                             |
|                           | CONTRATACIÓN DE PERSONAL     | RECLUTAMIENTO  | La UGEL Ventanilla realiza un reclutamiento de personal adecuado para el puesto de trabajo que solicita.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | SELECCIÓN DE PERSONAL  | La entidad le da mayor valor a la entrevista personal que su experiencia laboral que haya consignado en su hoja de vida.  |                  | /                   |           |                             |
|                           | TRABAJO EN EQUIPO            | COMUNICACIÓN   | La UGEL Ventanilla mantiene una cultura de valores en los colaboradores para una buena comunicación entre sí.   |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | COMPROMISO   | El colaborador de la entidad está comprometido con la misión, visión y los objetivos organizacionales.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | LIDERAZGO  | El liderazgo directivo es adecuado en el manejo de resolución de conflictos.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | FUERZA LABORAL   | El trabajo en equipo es la base fundamental para lograr con éxito las metas establecidas en la entidad.   |                  | /                   |           |                             |
|                           | RECONOCIMIENTO PÚBLICO       | AUTOPREALIZACIÓN   | La entidad permite el desarrollo personal de sus trabajadores basado en la confianza y comunicación.  |                  | /                   |           |                             |
| RECONOCIMIENTO            |                              | La mejor manera de motivar a su personal es a través de documentos de felicitación y bonos de reconocimiento por el esfuerzo y compromiso.   |   | /                |                     |           |                             |
| LINEA DE CARRERA          |                              | La UGEL Ventanilla es una institución que le permite crecer profesionalmente y cumplir las expectativas por el colaborador mediante convenios con universidades para su preparación profesional. |   | /                |                     |           |                             |
| ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO | RESISTENCIA AL CAMBIO        | COMPORTAMIENTOS  | La actitud negativa por parte de los colaboradores influye en la toma de decisiones del personal directivo de la entidad.   | 5 = Siempre      | /                   |           |                             |
|                           |                              | CULTURA ORGANIZACIONAL   | La UGEL Ventanilla mantiene un grado ambiente laboral, compartiendo una buena cultura social de vida con respecto a sus colaboradores.  | 4 = Casi Siempre | /                   |           |                             |
|                           | ORIENTACIÓN HACIA RESULTADOS | TRABAJO MONÓTONO   | Las actividades que se realizan en la entidad deben mejorar con la finalidad de simplificar los trámites administrativos que se atienden en la institución.                       | 3 = A veces      | /                   |           |                             |
|                           |                              | PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES  | Las actividades que se realizan en la entidad se realizan de acuerdo al Plan Operativo Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.                          | 2 = Casi Nunca   | /                   |           |                             |
|                           | PROCESOS ADMINISTRATIVOS     | METAS ESPECÍFICAS  | Para hacer un cambio permanente es necesario en un futuro o estar apoyado con la finalidad de alcanzar las metas establecidas por la organización.                                | 1 = Nunca        | /                   |           |                             |
|                           |                              | PLANEACIÓN   | La planeación es el proceso mediante el cual se definen los objetivos y se fijan estrategias para alcanzar las actividades a desarrollar dentro de la Entidad.                    |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | ORGANIZACIÓN   | La buena organización solo existe cuando las personas son capaces de comunicarse y actuar conjuntamente y en equipo.  |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | DIRECCIÓN  | Los directivos de la entidad siguen los procesos establecidos y programan alternativas de solución ante posibles dificultades en el cumplimiento de los compromisos establecidos. |                  | /                   |           |                             |
|                           | ADAPTACIÓN AL ENTORNO        | CONTROL  | La UGEL Ventanilla debería evaluar trimestralmente las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.   |                  | /                   |           |                             |
|                           |                              | ACATAMIENTO  | Una persona que desarrolla la inteligencia emocional multiplica resultados, tomando decisiones con eficacia y eficiencia.   |                  | /                   |           |                             |
| IDENTIFICACIÓN            |                              | Se siente identificado con la entidad.   |   | /                |                     |           |                             |
| APRENDIZAJE               |                              | La entidad debería implementar y actividades que promuevan la motivación y relaciones interpersonales entre todos los colaboradores de la organización.  |   | /                |                     |           |                             |

Firma del experto: [Firma] Fecha: 18/06/19

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la investigación: "MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA, CALLAO 2019" |                              |  |   |                  |           |                     |                             |
|--|------------------------------|--|---|------------------|-----------|---------------------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: RIVERA HJAMAN JANET  |                              |  |   |                  |           |                     |                             |
| Apellidos y nombres del experto: <u>CARRANZA ESTELA TEODORO</u>  |                              |  |   |                  |           |                     |                             |
| ASPECTO POR EVALUAR  |                              |  |   |                  |           | OPINIÓN DEL EXPERTO |                             |
| VARIABLES  | DIMENSIONES                  | INDICADORES  | ITEM (PREGUNTA)   | ESCALA           | SI CUMPLE | NO CUMPLE           | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| MOTIVACIÓN LABORAL   | REMUNERACIÓN                 | SALARIO  | La remuneración que percibe en la UGEL Ventanilla está de acuerdo con su formación académica.   |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | COMPENSACIÓN   | La compensación por el tiempo de servicios que brinda la UGEL Ventanilla está de acuerdo a sus expectativas.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | BENEFICIOS   | La UGEL Ventanilla es puntual con el pago de remuneraciones y beneficios del trabajador.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  | CONTRATACIÓN DE PERSONAL     | RECLUTAMIENTO  | La UGEL Ventanilla realiza un reclutamiento de personal adecuado para el puesto de trabajo que solicita.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | SELECCIÓN DE PERSONAL  | La entidad le da mayor valor a la entrevista personal que su experiencia laboral que haya concurrido en su hoja de vida.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  | TRABAJO EN EQUIPO            | COMUNICACIÓN   | La UGEL Ventanilla mantiene una cultura de valores en los colaboradores para una buena comunicación entre sí.   |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | COMPROMISO   | El colaborador de la entidad está comprometido con la misión, visión y los objetivos organizacionales.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | LIBERAZGO  | El liberazgo directo es adecuado en el manejo de resolución de conflictos.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  | RECONOCIMIENTO PÚBLICO       | FIERZA LABORAL   | El trabajo en equipo es la base fundamental para lograr con éxito las metas establecidas en la entidad.   |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | AUTOREALIZACIÓN  | La entidad permite el desarrollo personal de sus trabajadores basado en la confianza y comunicación.  |                  | ✓         |                     |                             |
| RECONOCIMIENTO   |                              | La mejor manera de motivar a su personal es a través de documentos de felicitación y bonos de reconocimiento por el esfuerzo y compromiso.   |   | ✓                |           |                     |                             |
| LINEA DE CARRERA   |                              | La UGEL Ventanilla es una institución que le permite crecer profesionalmente y cumplir las expectativas por el colaborador mediante convenios con universidades para su preparación profesional. |   | ✓                |           |                     |                             |
| ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO  | RESISTENCIA AL CAMBIO        | COMPORTAMIENTOS  | La actitud negativa por parte de los colaboradores influye en la toma de decisiones del personal directivo de la entidad.   | 5 = Siempre      | ✓         |                     |                             |
|  |                              | CULTURA ORGANIZACIONAL   | La UGEL Ventanilla mantiene un grato ambiente laboral, compartiendo una buena cultura social definida con respecto a sus colaboradores.   | 4 = Casi Siempre | ✓         |                     |                             |
|  | ORIENTACIÓN HACIA RESULTADOS | TRABAJO MONÓTONO   | Las actividades que se realizan en la entidad deben mejorar con la finalidad de simplificar los trámites administrativos que se atienden en la institución.                       | 3 = A veces      | ✓         |                     |                             |
|  |                              | PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES  | Las actividades que se realizan en la entidad se realizan de acuerdo al Plan Operativo Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.                          | 2 = Casi Nunca   | ✓         |                     |                             |
|  | PROCESOS ADMINISTRATIVOS     | METAS ESPECÍFICAS  | Para hacer un cambio permanente es convertido en un hábito o valor agregado con la finalidad de alcanzar las metas establecidas por la organización.                              | 1 = Nunca        | ✓         |                     |                             |
|  |                              | PLANEACIÓN   | La planeación es el proceso mediante el cual se definen los objetivos y se fijan estrategias para alcanzar las actividades a desarrollar dentro de la Entidad.                    |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | ORGANIZACIÓN   | La buena organización solo existe cuando las personas son capaces de comunicarse y actuar conjuntamente y en equipo.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  | ADAPTACIÓN AL ENTORNO        | DIRECCIÓN  | Los directivos de la entidad siguen los procesos establecidos y programas alternativos de solución ante posibles dificultades en el cumplimiento de los compromisos establecidos. |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | CONTROL  | La UGEL Ventanilla debería evaluar trimestralmente las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.   |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | ACATAMIENTO  | Una persona que desarrolla la inteligencia emocional multiplica resultados, tomando decisiones con eficacia y eficiencia.   |                  | ✓         |                     |                             |
| IDENTIFICACIÓN   |                              | Se siente identificado con la entidad.   |   | ✓                |           |                     |                             |
| APRENDIZAJE  |                              | La entidad debería implementar actividades que promuevan la motivación y relaciones interpersonales entre todos los colaboradores de la organización.  |   | ✓                |           |                     |                             |
| Firma del experto: <u>[Firma]</u>  |                              |  | Fecha: <u>11, 06, 19</u>  |                  |           |                     |                             |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

| Título de la investigación: "MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA, CALLAO 2019" |                              |  |   |                  |           |                     |                             |
|--|------------------------------|--|---|------------------|-----------|---------------------|-----------------------------|
| Apellidos y nombres del investigador: RIVERA HJAMAN JANET  |                              |  |   |                  |           |                     |                             |
| Apellidos y nombres del experto: <u>DR. VARIQUEL ESTIVIA JUAN MANUEL</u>   |                              |  |   |                  |           |                     |                             |
| ASPECTO POR EVALUAR  |                              |  |   |                  |           | OPINIÓN DEL EXPERTO |                             |
| VARIABLES  | DIMENSIONES                  | INDICADORES  | ITEM (PREGUNTA)   | ESCALA           | SI CUMPLE | NO CUMPLE           | OBSERVACIONES / SUGERENCIAS |
| MOTIVACIÓN LABORAL   | REMUNERACIÓN                 | SALARIO  | La remuneración que percibe en la UGEL Ventanilla está de acuerdo con su formación académica.   |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | COMPENSACIÓN   | La compensación por el tiempo de servicios que brinda la UGEL Ventanilla está de acuerdo a sus expectativas.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | BENEFICIOS   | La UGEL Ventanilla es puntual con el pago de remuneraciones y beneficios del trabajador.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  | CONTRATACIÓN DE PERSONAL     | RECLUTAMIENTO  | La UGEL Ventanilla realiza un reclutamiento de personal adecuado para el puesto de trabajo que solicita.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | SELECCIÓN DE PERSONAL  | La entidad le da mayor valor a la entrevista personal que su experiencia laboral que haya concurrido en su hoja de vida.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  | TRABAJO EN EQUIPO            | COMUNICACIÓN   | La UGEL Ventanilla mantiene una cultura de valores en los colaboradores para una buena comunicación entre sí.   |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | COMPROMISO   | El colaborador de la entidad está comprometido con la misión, visión y los objetivos organizacionales.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | LIBERAZGO  | El liberazgo directo es adecuado en el manejo de resolución de conflictos.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  | RECONOCIMIENTO PÚBLICO       | FIERZA LABORAL   | El trabajo en equipo es la base fundamental para lograr con éxito las metas establecidas en la entidad.   |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | AUTOREALIZACIÓN  | La entidad permite el desarrollo personal de sus trabajadores basado en la confianza y comunicación.  |                  | ✓         |                     |                             |
| RECONOCIMIENTO   |                              | La mejor manera de motivar a su personal es a través de documentos de felicitación y bonos de reconocimiento por el esfuerzo y compromiso.   |   | ✓                |           |                     |                             |
| LINEA DE CARRERA   |                              | La UGEL Ventanilla es una institución que le permite crecer profesionalmente y cumplir las expectativas por el colaborador mediante convenios con universidades para su preparación profesional. |   | ✓                |           |                     |                             |
| ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO  | RESISTENCIA AL CAMBIO        | COMPORTAMIENTOS  | La actitud negativa por parte de los colaboradores influye en la toma de decisiones del personal directivo de la entidad.   | 5 = Siempre      | ✓         |                     |                             |
|  |                              | CULTURA ORGANIZACIONAL   | La UGEL Ventanilla mantiene un grato ambiente laboral, compartiendo una buena cultura social definida con respecto a sus colaboradores.   | 4 = Casi Siempre | ✓         |                     |                             |
|  | ORIENTACIÓN HACIA RESULTADOS | TRABAJO MONÓTONO   | Las actividades que se realizan en la entidad deben mejorar con la finalidad de simplificar los trámites administrativos que se atienden en la institución.                       | 3 = A veces      | ✓         |                     |                             |
|  |                              | PLANEACIÓN DE ACTIVIDADES  | Las actividades que se realizan en la entidad se realizan de acuerdo al Plan Operativo Institucional de la Unidad de Gestión Educativa Local Ventanilla.                          | 2 = Casi Nunca   | ✓         |                     |                             |
|  | PROCESOS ADMINISTRATIVOS     | METAS ESPECÍFICAS  | Para hacer un cambio permanente es convertido en un hábito o valor agregado con la finalidad de alcanzar las metas establecidas por la organización.                              | 1 = Nunca        | ✓         |                     |                             |
|  |                              | PLANEACIÓN   | La planeación es el proceso mediante el cual se definen los objetivos y se fijan estrategias para alcanzar las actividades a desarrollar dentro de la Entidad.                    |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | ORGANIZACIÓN   | La buena organización solo existe cuando las personas son capaces de comunicarse y actuar conjuntamente y en equipo.  |                  | ✓         |                     |                             |
|  | ADAPTACIÓN AL ENTORNO        | DIRECCIÓN  | Los directivos de la entidad siguen los procesos establecidos y programas alternativos de solución ante posibles dificultades en el cumplimiento de los compromisos establecidos. |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | CONTROL  | La UGEL Ventanilla debería evaluar trimestralmente las actividades realizadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos.   |                  | ✓         |                     |                             |
|  |                              | ACATAMIENTO  | Una persona que desarrolla la inteligencia emocional multiplica resultados, tomando decisiones con eficacia y eficiencia.   |                  | ✓         |                     |                             |
| IDENTIFICACIÓN   |                              | Se siente identificado con la entidad.   |   | ✓                |           |                     |                             |
| APRENDIZAJE  |                              | La entidad debería implementar actividades que promuevan la motivación y relaciones interpersonales entre todos los colaboradores de la organización.  |   | ✓                |           |                     |                             |
| Firma del experto: <u>[Firma]</u>  |                              |  | Fecha: <u>11, 06, 2019</u>  |                  |           |                     |                             |

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Yo, Teodoro Carranza Estela, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo Filial LIMA NORTE, revisor de la tesis titulada

“MOTIVACIÓN LABORAL Y ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL VENTANILLA, CALLAO 2019”

del (de la) estudiante: RIVERA HUAMAN JANET, constato que la investigación tiene un índice de similitud

de 24. % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 28 de noviembre del 2019



.....  
Dr. Teodoro Carranza Estela

DNI: 08074405

|         |                            |        |                    |        |                                 |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable de SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|--------------------|--------|---------------------------------|